

Санкт-Петербургский государственный университет

Председатель ГЭК,
дпн Пикулева О.А.

ТЕМА ДИССЕРТАЦИИ

**Отношение к возрастным сотрудникам и психологические особенности
межпоколенных отношений в организации**

Диссертация

на соискание степени Магистра по направлению 030300 – «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности»

1-ый рецензент

кпн, доцент кафедры
психологического обеспечения
профессиональной деятельности

Старченкова Е.С.

2-ой рецензент степень,

кпн Винокуров Л.В.

Исполнитель

Студент

Елизарьева Ирина Олеговна

Научный руководитель

Доктор психологических наук,
доцент кафедры
психологического обеспечения
профессиональной деятельности

Водопьянова Наталия
Евгеньевна

**Аннотация к диссертации на соискание степени магистра психологии
ЕЛИЗАРЬЕВА ИРИНА ОЛЕГОВНА**

Отношение к возрастным сотрудникам и психологические особенности
межпоколенных отношений в организации

Научный руководитель – ВОДОПЬЯНОВА НАТАЛИЯ ЕВГЕНЬЕВНА,
доктор психол. наук, доцент кафедры психологического обеспечения
профессиональной деятельности

Для изучения взаимосвязей особенностей межпоколенных отношений в организации, социальных стереотипов и толерантности было обследовано 60 военнослужащих. Измерялись характеристики межличностных отношений военнослужащих с помощью методики «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО) С.В. Духновского; представления о себе и о служащих возрастной категории 45+, по методике «Q-сортировка» Опросник Стефансона; виды толерантности по шкале межпоколенной толерантности, методика «Виды и компоненты толерантности – интолерантности» (ВИКТИ) Г.Л. Бадриер. Результаты: межличностные отношения обусловлены возрастным фактором, представления о себе и о служащих возрастной категории 45+ имеют ряд стереотипов, которые связаны с особенностями межпоколенного взаимодействия в процессе служебной деятельности. Таким образом, гипотеза о том, что на отношения к возрастным сослуживцам оказывают влияние социальные стереотипы восприятия межпоколенных отношений, подтвердилась.

IRINA ELIZARYEVA

An attitude to elder employees and psychological features of cross generational
relations in organization

Scientific supervisor: NATALIA VODOPYANOVA,

Dr.p.d., associate Professor of the Department of psychological support of
professional activities

For the study of relationships features of cross generational relations in organization, social stereotypes and tolerance there were examined 60 servicemen. There were measured characteristics of interpersonal relationships with military personnel using methods of Subjective assessment of interpersonal relations" (SOMO) S. V. Duhnovsky; personal beliefs and beliefs about the servants of the age categories 45+, with the method of "Q-sort" In the Questionnaire; the types of tolerance on the scale of inter-generation tolerance, the technique "Types and components of tolerance – intolerance" (of vikti) G. L. Badrier. Results: interpersonal relationships have age conditionings, beliefs about themselves and about employees of the age category of 45+ have a numbers of stereotypes that are associated with the peculiarities of intergenerational interaction in the process of business activities. Thus, the hypothesis that the relationship to age-related co-workers influence social perception stereotypes intergenerational relations, was confirmed.

Содержание

Аннотация.....	2
ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава 1. Психологические и социально-психологические аспекты межпоколенных взаимоотношений в организации.....	5
1.1 Поколенческий анализ рынка труда.....	5
1.2 Этимология понятия «поколение» и его критерии.....	6
1.3 Теории поколений.....	8
1.3.1 Тенденции поведения и отношений сотрудников разных поколений.....	12
1.4 Ключевые понятия.....	15
1.4.1 Теории старения: и связь возрастных социальных стереотипов и межпоколенных взаимоотношений в профессиональной деятельности.....	15
1.4.2 Критерий здоровья в профессиональной деятельности.....	22
1.4.3 Понятие, классификация толерантности как проблемы.....	28
1.5 Старение и трудовая деятельность.....	34
1.5.1 Успешное старение в профессии.....	35
РЕЗЮМЕ.....	36
ГЛАВА 2 МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	38
2.1 Постановка проблемы: цель, задачи и гипотеза исследования.....	38
2.2 Описание выборки исследования.....	40
2.3 Методики исследования.....	40
2.4 Математико-статистические методы обработки данных.....	47
ГЛАВА 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ.....	49
3.1 Особенности межпоколенных отношения в служебной деятельности.....	49
3.2 Особенности представлений (стереотипов) о себе и о других.....	51
3.3 Результаты корреляционного анализа.....	57
4.3 Что вносит достоверный вклад в толерантность.....	59
Выводы.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
Список литературы.....	70
Приложение А.....	74
Приложение Б.....	88
Приложение В.....	101

ВВЕДЕНИЕ

Динамика развития современного российского общества характеризуется наличием радикальных преобразований в политических, экономических, производственных, оборонных и социальных сферах. Данная тенденция свидетельствует о наличии необходимости поиска новых методов управления, разработки принципов построения отношений в трудовом коллективе с целью повышения эффективности их деятельности в современных условиях, в том числе на основе межпоколенного взаимодействия. Проводимые сегодня реформы организационно-штатных структур в силовых ведомствах, их оптимизация обусловлены необходимостью повышения эффективности деятельности подразделений. Одним из таких направлений организационно-штатных изменений является разрешение проблемы межгруппового поколенческого взаимодействия при выполнении должностных обязанностей военнослужащими.

Проблема взаимодействия военнослужащих в настоящее время носит преимущественно теоретический характер. Эмпирических исследований обуславливающих поведение различных возрастных групп и их взаимодействие на современном этапе нет. [38, 39, 40].

Глава 1. Психологические и социально-психологические аспекты межпоколенных взаимоотношений в организации

1.1 Поколенческий анализ рынка труда

Уже сейчас происходит повышение возраста начала первой постоянной занятости, что в условиях неизменности границ пенсионного возраста означает что, в процессе трудовой деятельности людям приходится сталкиваться с коллегами разных поколений. Уровень населения старше 50 лет увеличивается, тогда как доля возрастной категории 18-25 лет сравнительно невысока.

На 2016 год, согласно исследованию компании Kelly Services, прослеживается тенденция увеличения возраста трудового населения. Так, в 2011 году средний возраст работающего населения равнялась 32 годам. В 2016 году средний возраст работающего населения – 38 лет, что соответствует общемировой тенденции старения населения. Министерством труда был разработан законопроект о повышении пенсионного возраста до 65 лет для такой категории работников, как госслужащие, а также активно обсуждается тема повышения пенсионного возраста остального трудового населения.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в России на 2015 количество экономически активного населения составляет примерно 75 тыс. человек, из них занятых в экономике – 72 тыс. человек, а число безработных – 4 тыс. человек. На 2016 год возраст выхода на пенсию составляет: для женщин-55 лет, для мужчин - 60 лет, в регионах крайнего севера выход на пенсию происходит на 5 лет раньше[41].

В свою очередь, для военнослужащих выход на пенсию предусмотрен наличием военной выслуги, которая должна составлять не менее чем 20 лет на момент увольнения служащего. Так, по достижению 45 лет большинство военнослужащих достигают предельного возраста несения службы и могут

претендовать на выплату пенсии по выслуге лет или же сменить сферу деятельности, продолжая работать в военных учреждениях, неся гражданскую службу, заниматься преподаванием и т.д.

Многие люди, вышедшие на пенсию в силу возраста или же в силу профессиональной специфики, хотят продолжать работать. На 2014 год 53% работающих россиян хотели бы продолжать трудовую деятельность после выхода на пенсию, но реалии рынка таковы, что работодатели не хотят брать людей, приближающихся к пятидесятилетнему возрасту, считая, что эффективность деятельности сотрудника 45-50 лет недостаточно высока. Также, работодатели часто указывают на низкий уровень дисциплины сотрудников, имеющих большой трудовой стаж т.к. люди с опытом могут проявлять большую настойчивость при взаимодействии с руководством, проявлять непокорность. Еще одна причина нежелания нанимать старших сотрудников - устаревании профессий, которые были получены людьми старшей возрастной категории, им необходима переквалификация, обучение, что является затратным для многих организаций.

Кроме того, существуют особенности уже сложившейся профессиональной ментальности, профессиональной деформации личности, как следствие большого трудового опыта. Так, многие военнослужащие отличаются отсутствием гибкости в общении, склонностью к приказной манере коммуникации, необходимостью наличия четких формулировок при выполнении трудовых обязанностей, непринятием ситуаций неопределенности, что затрудняет их дальнейшее трудоустройство при выходе на пенсию.

1.2 Этимология понятия «поколение» и его критерии

Этимология понятия «поколение» на сегодняшний день не имеет четко сформулированного понятия. Существует множество определений понятия «поколение» и как звена генеалогической цепи, жизненного этапа, и как

исторического периода и социально-возрастной когорты. Признак принадлежности к одному поколению – возраст, но принадлежать к нему – не означает равенства возраста.

А. И. Афанасьева дала следующее определение понятия «поколение» - объективно складывающаяся конкретно-историческая совокупность близких по возрасту и сформировавшихся в один и тот же исторический период людей, характеризующуюся специфическими демографическими чертами». [24, с. 21]. По А. В. Толстых поколение - это «период времени между средним возрастом родителей и их детей, около 27 лет» [25, с. 107]. Из вышесказанного можно сделать вывод, возраст является неотъемлемым признаком поколения, но не единственным. Отечественные исследования выделяют следующие характеристики поколений - динамику сознания и самоопределения, влияние культурных элит и особенности мышления. И. С. Кон выделил несколько характеристик в отношении понятия «поколение»:

1) современники, родившиеся примерно в одно и то же время; 2) ступень в происхождении от общего предка (сын, внук, правнук); 3) период времени от рождения родителей до рождения их детей; 4) общность жизненного опыта и переживания современников [26]. Из вышесказанного следует вывод, поколения имеют схожие черты и содержат определенные возрастные когорты

В. В. Семенова предположила, что крупное историческое событие является начальным этапом отчета поколений [27]. Из перечисленного следует, признаками поколения являются совместные переживания, переживание значимого исторического события, имеющее принципиальное влияние на образ мира и жизни людей различных возрастов.

В. М. Воронков в качестве дифференцирующего критерия поколений рассматривал совместную деятельность, в связи с чем определял поколение как общность людей, которая 1) разделяет определенные культурные ценности и реализует их в своих культурных практиках; 2) создает поле коммуникации и взаимосвязей; 3) члены которой сами себя идентифицируют как составной

элемент поколения, приписывая себе отличия от других современников [28, с. 172].

1.3 Теории поколений

Теория поколений Н. Хоува и В.Штрауса была создана в 90-х годах XX века в США. В данной теории поколения описаны при учете их глубинных ценностей. Ценности, формируются под воздействием внешних факторов: исторические происшествия, динамика социальных процессов, экономические факторы, технологические новинки и воздействия. Теория возникла в следствии слияния нескольких наук: экономики, демографии, культурологии и истории. Внимание авторов привлекло понятие «конфликт поколений», который не обусловлен возрастными противоречиями т.к. индивид, достигая определенного возраста, не приобретает возрастные ценности, характерные его возрастному периоду. Например, дети, при достижении возраста родителей, не становятся точно такими же, как их родители.

Поколение – люди, рожденные в определенный период и испытывавшие воздействие одинаковых событий в социуме (политических, экономических, социальных, технологических), воспитанных в условиях определенной семейной модели со схожими понятиями, ценностями, ментальностью.

Согласно теории поколений Н. Хоува и В.Штрауса, был обозначен примерный промежуток времени, в который рождаются представители одного поколения. Такой временной промежуток составляет от 20 до 25 лет. Существует предположение о том, что по мере развития динамики технологического прогресса интервал формирования поколений может сжиматься.

У одного представителей поколения существуют одинаковые ценности. Ценность – степень значимости, важности явлений и составляющих действительности. Ценность может соответствовать или не соответствовать потребностям социума и личности. В качестве базиса теории рассматриваются

ценности различных поколений. Ценности образуются событиями в обществе и воспитанием в семье и формируются в период до 12-14 лет. Ребенок не оценивает условия, он просто умеет жить в них. Глубинные ценности являются подсознательными, в дальнейшей жизни поколения существуют и действуют под их влиянием.

Из чего следует, поколение представляет собой социальную группу людей, объединенных общей картиной мира, образом жизни, схожим репертуаром коммуникативных стратегий, общими стилями мышления и общей культурно-исторической ситуацией развития. При этом поколение может объединять людей достаточно разных возрастов.

Теория поколений Н. Хоува и В.Штрауса в России. В России теорию поколений адаптировали Е.Шамис и А.Антипов. Авторы теории поколений проанализировали историю Соединенных Штатов и определили тенденцию, что существуют периоды, во время которых большинство людей имеют схожие ценности. Проведя подобный анализ в России – тенденции того, что наиболее значимыми факторами, детерминирующими мышление, действия поколенческих групп, является не фактор возраста. а другие параметры, подтверждаются. Так, были выявлены детерминирующие параметры:

- 1) среда, в которой рос индивид в период до 10-12 лет;
- 2) нормы воспитания в семье.

Оба эти параметра не анализируются ребенком, а воспринимаются в качестве нормальных, таким образом, происходит формирование базовых ценностей, которые неосознанно проявляются в течение жизни индивида и поколения.

Образовавшиеся в детском возрасте принципы могут измениться, под влиянием очень значимых событий в обществе или в жизни человека.

Современная классификация поколений по теории Н. Хоува и В.Штрауса

Рассматривая современное трудоспособное население выделяют следующие поколения с учетом ценностей:

1. Поколение бэби-бумеров (1943–1965 гг. рождения). Их ценности формировались до 1973 года. События, сформировавшие ценности:

- Советская «оттепель»
- Покорение космоса
- СССР – мировая супердержава
- «холодная война»
- Первые пластические операции
- Создание противозачаточных таблеток
- Единые стандарты обучения в школах
- Гарантированность медицинского обслуживания.

Ценности:

- Идеализм
- Оптимизм
- Имидж
- Культ молодости
- Здоровье
- Работа
- Ориентация на команду, личностный рост
- Личное вознаграждение и статус
- Коллективизм, командный дух
- Вовлеченность
- Отличные характеристики
- Профессионалы в СМИ
- Подчеркивают гендерную привлекательность
- Ностальгия и религиозность

2. Поколение X, Неизвестное поколение (1965–1984 гг. рождения).

Их ценности формировались до 1993 года.

События, сформировавшие ценности:

- Продолжение «холодной войны»
- Перестройка
- СПИД
- Наркотики
- Война в Афганистане

Ценности:

- Готовность к изменениям
- Возможность выбора
- Глобальная информированность
- Техническая грамотность
- Индивидуализм
- Выживание
- Обучение в течение всей жизни
- Неформальность взглядов
- Поиск эмоций и страха
- Прагматизм
- Надежда на себя
- Равноправие полов (унисекс)

3. Поколение Y, Миллениум (1983–2003 гг. рождения)

События, сформировавшие ценности:

- Распад СССР
- Терракты и военные конфликты
- Атипичная пневмония
- Развитие цифровых технологий
- Мобильные телефоны и интернет – их привычная действительность
- Эпоха брендов

Ценности:

- Изменения
- Оптимизм
- Общительность

- Уверенность в себе
- Разнообразии
- Подчиненность
- Ориентация на улице
- Немедленное вознаграждение
- Гражданский долг
- Мораль
- Ответственность
- Достижение
- Наивность
- Умение подчиняться
- Профи в технике

Гипотеза о сходных поколенческих ценностях была проверена в ЮАР, Канаде, Азии и Европе. Результат: учение признано вполне работоспособным и применимым.

В целом, можно резюмировать, проблема поколений обостряется в периоды общественных трансформаций, государственного реформирования и осуществления модернизации страны. Для России данная проблематика имеет как общероссийское, так и региональное измерение, в том числе зависит и от этнических факторов. Следует добавить, что деление на поколения производится на основе ценностей, разделяемых людьми, родившимися в некоторый исторический период и воспитанными в рамках общей семейной парадигмы, сформированных под воздействием определенных политических, экономических, социальных и технологических событий [30].

1.3.1 Тенденции поведения и отношений сотрудников разных поколений

По данным исследования, проведенного Lee Hecht Harrison 60% работодателей говорят о напряженности во взаимоотношениях между сотрудниками разных возрастных категорий. Было выявлено, 70% сотрудников

старшей возрастной категории утверждают, что их младшие коллеги не обладают необходимыми профессиональными навыками для осуществления эффективной деятельности. 40% работодателей утверждает, что младшие сотрудники также оценивают профессиональные навыки более старших коллег как недостаточные для осуществления профессиональной деятельности на высоком уровне. При этом, объективно результаты работы не отличаются, а отличаются методы выполнения. Различия в тенденциях поведения может оказывать негативное воздействие на организационный климат, временные показатели исполнения работы, систему коммуникации, производительность труда. [29].

Тенденции поведения обусловлены различными ценностными, политическими, экономическими, социальными и технологическими факторами, которые и формируют поколения. В современной России сложилась ситуация, когда в одной организации сосуществуют три вида поколений – беби-бумеры, «иксы», основа современного бизнеса, и «игреки» - будущее российского рынка.

Каждое из этих поколений внесло особенный вклад в развитие конкретных отраслей, направлений в нашей стране.

Беби-бумеры: создание и управление крупными системами масштаба страны, управление крупными предприятиями, инженерные специальности. Успех у таких людей ассоциируется с символами: наградами, медалями, сертификатами, продвижением. Финансовое благополучие стимулируют их. Это единственное поколение, для которого деньги представляют ценность сами по себе[31].

Однако наиболее тесно сотрудничают, спорят и конфликтуют, помогают друг другу и не могут договориться – «иксы» и «игреки». Два наиболее представленных поколения на современном рынке труда порой с трудом могут найти пути оптимального сосуществования. И на это есть свои причины. Поколению X важно быть лучшими и уникальными, что реализуется за счет высокого уровня конкуренции. Они привыкли бороться, добиваться результата

своими силами. Поколение X готово доказывать свою состоятельность, чтобы добиться права на свою индивидуальность. Они готовы работать на будущее.

Для формирования представления о трудовых ценностях поколения X обратимся к исследованию «Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты» [37], проведенному в 2007 году и охватывающему представителей двух поколений: молодежь в возрасте от 17 до 26 лет и старше поколение от 40 до 60 лет. Поколение X любит учиться. Для них «знание – сила». Они образованы системно, продолжают много читать, развиваться, рады, когда работодатель дает им возможность эти знания применять.

Поколение Y не любит работать много и подолгу, они не очень лояльны. Они исходят не из того, сколько они стоят, а из того, сколько им нужно. Поэтому на вопрос, почему они считают, что их ожидания по оплате адекватны, они отвечают, столько им нужно для жизни. Безопасная и стабильная карьера не представляет для них интереса, «модно следовать за своей мечтой». Их профессиональные ценности - свободный график, корпоративное обучение и корпоративные досуговые мероприятия [32]. Также, выделяют следующие трудовые ценности поколения Y - это возможность карьерного роста и возможность самореализации, чего не было в ответах поколения иксов. Работа продолжает восприниматься людьми как средство достижения успеха, путь к тому, чтобы занять достойное положение в обществе. Но теперь важную роль играет не только материальный достаток, но и другие составляющие труда – самореализация, положение в обществе.

Поколение Y тоже любит учиться. Но их учеба носит практический характер. Они не изучают целые дисциплины – только те аспекты, которые нужны для конкретной работы. В целом, их образование менее системно, но более разнопланово. Y склонно скорее «брать», чем «давать», так что сделайте из обучения не принудительное мероприятие, а особое событие – бонус [37].

Кроме заработной платы и самореализации поколение игроков предъявляет высокие требования к качеству труда: им необходимы хорошие условия работы, социальные гарантии, трудовая этика.

В этом заключается значительное отличие от предыдущего поколения, представители которого не называли данные ценности в числе приоритетных. Это значит, что трудовые ценности поколения игроков, которые формировались в совершенно иных экономических и политических условиях, нежели ценности их предков, в некоторой мере отличны друг от друга. У нового поколения формируются позитивные установки по отношению к труду, они готовы работать, совершенствовать свои знания и реализовывать навыки, это предопределяет высокие притязания на достойную оплату труда и качественные условия труда [36].

1.4 Ключевые понятия

1.4.1 Теории старения: и связь возрастных социальных стереотипов и межпоколенных взаимоотношений в профессиональной деятельности

Понятие и психологические теории исследования успешного старения: теории старения. Понятие успешного старения имеет ряд синонимов: активное (A.Bowling), компетентное (R.Fernández-Ballesteros), продуктивное (H.Kerschner), здоровое (L.L.Bryant), позитивное (H.Kendig, C.Browning), «жизненное» (L.Ouaknine, P.Csank и M.Stones) [5]. В русскоязычной научной литературе можно встретить другие синонимичные понятия - счастливое старение (Н.Ф. Шахматов, 1996) [6] и позитивно-конструктивное (О.Ю.Стрижницкая) старение [7]. Благодаря тенденции рассмотрения старости с позитивной точки зрения можно утверждать, что на сегодняшний день идет активный поиск ресурсов, способствующих определению ранее не рассматриваемых факторов, влияющих на изучение

возможных потенциалов процесса старения. Начиная с XX века в геронтологии начинается систематизация теоретических данных, относящихся к теме старости. Данные теории описывают и обобщают накопленную информацию и результаты наблюдений, а также обобщают методологическую базу. Далее кратко рассмотрим основные положения наиболее известных теорий.

Теория освобождения или разъединения. Теория освобождения или разъединения. Ф.М. Карп (F.M. Carp) был одним из первых основателей теорий старения, которые появились в 50-е годы 20-го века в США. Так теория освобождения или разъединения, связанную с межпоколенным подходом, можно рассматривать как одну из первых. Данная теория гласит, что общество в целом, младшее и старшее поколение противоречат друг другу ради общего интереса и благополучия пожилых людей. Молодые и пожилые люди отдаляются и отчуждаются друг от друга. Теория была раскритикована не только научным сообществом, но и практическими работниками. Критика была связана с тем, что «освобождение», «удаление» и «разъединение» пожилых от остального общества не является неотъемлемой частью старения, а является лишь одним из вариантов путей старения, выбираемым единицами стареющего населения. Данная теория действительно носит негативный характер в связи с тем, что она не объединяет, но отделяет поколения на уровне семьи, отцов от детей, дедов от внуков и тд. Реализация этой теории создает «седые» города и «умирающие» деревни. Следование данной теории создает удаление пожилых от социума, где они вынуждены жить в домах престарелых, социальных домах, что без сомнения негативно сказывается на благополучии и жизнедеятельности пожилых. В перспективе негативный характер этой теории сказывается и на более молодых поколениях [2].

Теории активности. Совершенно иной характер носит теория Хэвигхерста (R. J. Havighurst) и его коллег (1963). Согласно «теории активности» люди могут и должны проявлять активность как можно дольше в процессе своей жизнедеятельности. Суть теории в том, что активно стареющие

люди заменяют привычную или традиционную деятельность новыми видами активности. К примеру, пожилые люди, проработавшие в сфере образования, юриспруденции, медицины и прочих сферах «человек-человек» могут применять свои накопленные знания, умения и опыт в разнообразных видах деятельности, работы, волонтерской активности. Данная смена деятельности заключается в более облегченных формах активности при сохранении различных видов эффективного и комфортного взаимодействия с социумом, в особенности с более молодыми поколениями.

Теория активности соответствует настроениям социально и физически активной части пожилых людей, а значит тем, что в большей мере является субъектом социальной работы. Ведь старея, пожилые сохраняют потребности, желания, которые они имели в среднем возрасте. Данная категория людей противится исключению их из общества. При всем этом энергетические ресурсы и уровень здоровья с течением времени сокращаются, а значит данная теория не является единственно верной и неоспоримой. Но следует учитывать факт, что пожилой человек, находясь в социуме имеет возможность обрести активное место в обществе, которое будет приемлемо с показателями его здоровья, жизненными ценностями, планами, способностями и интересами. На сегодняшний день «Теория активности» является одной из наиболее разработанных. В связи с этим данная теория является основой различных межпоколенных, социальных проектов [3].

Теория продуктивного старения. На ряду с теорией активности в межпоколенном подходе существует теория продуктивного старения. Продуктивность как отдельное понятие включает в себя не только оплачиваемым, но и неоплачиваемым и волонтерским трудом пожилых, включая так называемый «женский» или «домашний труд», что при определенном рассмотрении может расцениваться как продуктивная работа на благо семьи. Так любая работа имеющая и неимеющая материальное подкрепление, выполняемая в рамках трудоустройства и дома, а также

добровольческая активность может быть названа продуктивной. Продуктивное старение предполагает сохранение и адаптацию компетентности под динамичную социальную систему, включая заботу о более молодом поколении в рамках семьи, трудовом наставничестве, хобби и пр. Также, пожилое население может проявлять активность в любой, близкой их опыту, культурной, просветительской, социальной сфере. Гармоничный уровень активности деятельности и поддержание интереса к жизни в условиях старения возможно при проявлении посильной и добровольческой деятельности.

Ролевая теория старения. Теория предполагает наличие в социуме ролей, к которым человеку приходится приспосабливаться в процессе своей жизнедеятельности. Так, на этапе старения человек приобретает новую для него роль. Данный этап в социуме обозначается формальными правилами и нормами, а именно выход на пенсию, определенные нормы закона, обусловленные сменой возраста и неформальными, а именно: общественное мнение, смена субкультуры и пр. На том или ином этапе жизни человек, будучи молодым или в возрасте, люди должны быть готовы к смене ролей, их смене, приобретению или потере. Так, например, человек становится мужем или женой, отцом или матерью, начальником или подчиненным и тд. Старшему и молодому поколению необходима помощь социума при смене ролей: пенсионера, зависимого и независимого человека, внука, внучки, кормильца и тд.

Межпоколенные проекты успешного старения учитывают данный факт и учат людей необходимому, дабы адаптация к новой роли прошла менее травматично, например, пожилые, не освоившие новую роль бабушки или дедушки могут вести себя авторитарно, привыкшие к роли кормильца или кормилицы семейства, содержащего семью, но вместе с тем, остальные члены семьи понимают, что финансовые возможности, ресурсы здоровья и физические возможности пожилого члена семейства уже не те (бывают и другие случаи) и, таким образом, представление о значимости собственной роли пожилого и видение его другими членами семьи различаются. Может получиться так, что

зависимое положение пожилого в семье не удовлетворяет его. Из чего явно видно, что пожилых следует обучать их новому положению или роли быть бабушками, дедушками, в чем помогают межпоколенные проекты.

Модель успешного старения J.W. Rowe, R.L. Kahn. Также, существует модель успешного старения (J.W. Rowe, R.L. Kahn, 1997). Следуя их модели, успешное старение заключается в сочетании психологических (эмоциональные, личностные и пр.), физических, социальных и когнитивных факторах. Каждый из перечисленных факторов включает в себя:

- Низкую вероятность заболеваний и отсутствие значимых рисков для развития болезненных состояний.
- Потенциалы для деятельности при наличии высокого уровня когнитивных и физических показателей т.е., что индивид действительно может делать.

Активное участие, на ряду с вышесказанным, принимает следующие формы:

- Межличностные отношения, а именно совместная деятельность, информационный обмен, эмоциональная поддержка, непосредственная помощь в осуществлении деятельности, социальные контакты.
- Вовлеченность в продуктивную деятельность, а именно забота об окружающих, что создает социальную значимость, чувство востребованности.

Каждый компонент значим и независим сам по себе, их кумулятивное сочетание характеризует успешное старение [10]. Данная модель не лишена критики, заключающуюся в том, что названные факторы фиксированы не личными жизненными целями человека, а конечными и жестко фиксированными точками, из чего следует, модель не носит описательный характер формирования успешного старения [11]. К тому же, как следствие жесткой фиксации критериев, данная модель не вариативна, а сами критерии, по слова критиков, нормативны и подвержены идеалам западного социума [12]. Более того, в некоторых источниках отмечается, что модель может являться

неперспективной и даже опасной при развитии на ее основе коррекционных мер [13].

Модель успешного старения Е.А. Phelan. На основе вышеперечисленных компонентов Е.А. Phelan позднее (2004) развил другую модель успешного старения. При этом Е.А. Phelan добавил духовный компонент старения. Данный компонент включает в себя экстернальные переживания о смысле жизни. [14] Дополнительные исследования дали возможность сделать вывод, о том, что концепция успешного старения – мультикомпонентный конструкт. [15] На данном дополнении основана мультифакторная модель успешного старения L. Ouaknine, P. Csank и M. Stones [16,с. 17], показанная на рис. 1.



Ри

с.1 Биопсихозмоциональная модель успешного старения Ouaknine, P. Csank и M. Stones

L. Ouaknine, P. Csank и M. Stones включили в модель разнообразные сферы жизни пожилых. Федерация старения взяла за основу эту модель при

проектировании батареи оценки успешного старения. С помощью данной батареи является возможным оценить степень поддержки общества, аспекты психического здоровья, как положительные, так и отрицательные, функционирование психомоторики, метапамяти и пр [16, с. 21].

Мультикомпонентная модель успешного старения. G.Y. Iwamasa и M. Iwasaki (2011) на основе модели J.W. Rowe и R.L. Kahn разработали *мультикомпонентную модель успешного старения*. Они предположили, что старение основывается на многогранности и дополнили модель J.W. Rowe и R.L. Kahn понятиями физического, социального, психологического и физического здоровья [17]. Данная модель состоит из следующих взаимодополняющих аспектов: профессиональный, социальный, духовный, физический, эмоциональный и интеллектуальный. По В. Hettler компонент профессионального аспекта включает в себя: карьеру, ее выбор, удовлетворенность трудовым процессом, производительность труда [18].

Коммуникативная модель успешного старения. J.F. Nussbaum разработал коммуникативную модель. Он дополнил ранее упомянутые составляющие социальной активности (формальная и неформальная деятельность) частотой и близостью контакта с обществом, что значительно влияют на удовлетворенность жизнью. То есть, в случае, если пожилые люди ощущают высокий уровень контакта или взаимодействия с социумом, то и их удовлетворенность жизнью усилит ощущение близости и качества взаимодействия. Важным в данной модели является степень контакта с семьей и друзьями, а значит и удовлетворенность жизнью, как следствием. Близкие способствуют угасанию или выходу из чувства одиночества. Более того, согласно данной модели позитивное восприятие и жизненные ориентиры делают более прочными дружеские связи.

Проактивная модель успешного старения. E. Kahana и V. Kahana разработали *проактивную модель успешного старения*, в основе которой лежит положение, что у пожилых существуют нормативные стрессоры: хронические

заболевания, общие недуги, социальные потери, отсутствие востребованности и близких. Но в свою очередь по проактивной модели качество жизни и переносимость неблагоприятных последствий стрессов можно улучшить при наличии социальных и внутренних ресурсов [19]. Отличительная черта этой модели – активность поведенческих составляющих ресурсов и адаптации

1.4.2 Критерий здоровья в профессиональной деятельности

Профессиональное долголетие - это качественная характеристика способности на высоком уровне решать профессиональные задачи в течение всего периода времени, отведенного социумом для профессиональной деятельности гражданина.

Профессиональное долголетие обусловлено наличием умений и навыков профессиональной деятельности, сохранением здоровья, профессиональной компетенции, при которых обеспечивается оптимальный уровень деятельности по профессиональному назначению.

Здоровье, в данном случае, является основополагающим. Интересен тот факт, что еще в древности здоровье с точки зрения философии определялось как «главное условие свободной деятельности человека, его развития».

При всей значимости термина "здоровье" является весьма проблематичным найти или создать наиболее полное и корректное определение.

Известно большое количество концепций, базирующихся на разном понимании и определении здоровья. Согласно определению ВОЗ (Всемирной организации здравоохранения),здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.

Также, можно сказать, что здоровье - это процесс сохранения и развития психических и физиологических качеств, оптимальной работоспособности и общественной активности при условии длительной продолжительности жизни[35].

В отечественной и зарубежной психологии существует ряд подходов к изучению профессионального здоровья.

Психология профессиональной адаптации. Профессиональная адаптация - это динамичный процесс развития, сохранения и восстановления равновесия в системе "субъект труда - профессиональная среда" (Дмитриева, 1991). Профессиональное здоровье в данном контексте - это способность организма адаптироваться к условиям профессиональной среды, свободно взаимодействуя с нею на основе биологической, психологической и социальной сущности субъекта труда.

Ф.Б. Березин (1988) считает, что сохранение профессионального здоровья является одним из важнейших составляющих профессиональной адаптации. К успешной профессиональной адаптации он также относит: эффективную деятельность и способность избегать негативно влияющих на трудовой процесс ситуаций.

Р.М. Баевский также утверждает, что здоровье в целом, а также профессиональное здоровье – это результат взаимодействия индивида со средой. Процесс снижения адаптационных возможностей индивида Р.М. Баевский рассматривает как переход от здоровья к болезни и предлагает классификацию уровней здоровья, которая состоит из:

- 1) состояние удовлетворительной адаптации;
- 2) состояние напряжения адаптационных механизмов;
- 3) состояние неудовлетворительной адаптации;
- 4) срыв адаптации (патология).

Вышеописанная классификация может быть применена и к описанию уровней профессионального здоровья в контексте динамического равновесия между организмом человека и профессиональной средой.

Теория адаптации применяется с целью оценки и прогнозирования профессионального здоровья, включающего в себя элементы поведенческой регуляция, нервно-психическая устойчивости, коммуникативный потенциал, степень ориентации на общепринятые нормы.

Люди с высоким уровнем адаптационного потенциала на протяжении более длительных сроков сохраняют профессиональное здоровье.

Е.Ю. Коржова говорит об изменении понимания адаптации. Вместо того, чтобы рассматривать адаптацию в качестве процесса приспособления к окружающей среде, адаптация может быть рассмотрена в качестве процесса сложного диалектического взаимодействия.

В зарубежной психологии также существуют описательные модели, соответствия личности и окружающей среды. Одной из таких моделей является Р-Е-Ф-теория (Person - Environment - Fit). В Р-Е-Ф-теории описаны два вида соответствий-несоответствий между человеком и окружающей средой: соответствие способностей человека и умений требованиям профессии; степень удовлетворения потребностей в профессиональной среде. Эти формы несоответствия способны вызывать неудовлетворенность трудовой деятельности, вызывать депрессивные состояния и прочие признаки дезадаптации.

Т.Сох предложил еще один вариант теории соответствия человека и работы (Man-Job-Fit). Согласно этой теории уровень переживания несоответствия обусловлен персональной оценкой ситуации. Процедуры отбора и тренинга, по мнению автора, способствуют преодолению несоответствий.

Системный подход включает в себя один из интереснейших вариантов познания здоровья. В.М.Бехтерев, А.Ф.Лазурский, М.Я.Басов, В.М.Мясищев, Б.Г.Ананьев и др. являются наиболее яркими представителями системного подхода. Данная психологическая школа наиболее целостно и комплексно рассматривает человека.

В данном подходе существует три уровня рассмотрения «здоровья»:

- уровень биологический (телесное, природное);
- уровень психический (субъект одушевленной деятельности);
- уровень социальный (реализация объективных общественных и исторических отношений).

Каждый уровень включает в себя особые проявления здоровья.

На биологическом уровне здоровье понимается весьма традиционно т.е. - это отсутствие болезни, например, "здоровье - такое состояние организма человека, когда функции всех его органов и систем уравновешены с внешней средой и отсутствуют какие-либо болезненные изменения" (БМЭ).

Биологический уровень говорит об особенностях медицинской модели болезни, которая утверждает, что здоровье - это отсутствие болезни, а в свою очередь болезнь - это некая совершенно особенная "сущность", которая имеет уникальные первоисточник, течение и исход. Медицинское суждение о болезни выражается в диагнозе.

Здоровье на биологическом уровне - это естественная функция организма, включающая типичные физиологические и биохимические процессы, что обеспечивает выживание и воспроизводство.

Н.М.Шустров считал, что «трудно представить себе человека, который при всех негативных воздействиях извне остался бы неповрежденным» т.е. совершенно здорового человека не существует. У каждого человека имеются наиболее незащищенные и слабые места и при негативном воздействии они повреждаются в первую очередь. Отсюда следует, что для человека возможно быть здоровым, но только при определенных условиях. Причем градация этих благоприятных условий у каждого индивида своя.

Чтобы сохранить и продлить здоровье (физическое, психическое, социальное), а соответственно и профессиональное долголетие, необходимо осуществлять какие-либо действия. Решение проблемы сохранения здоровья, профилактики старения, увеличения продолжительности жизни на данный момент включает в себя: применение биологически активных веществ, соблюдение определенных гигиенических правил, соблюдение здорового образа жизни[34].

Психическое здоровье. Несмотря на взаимную обусловленность психических уровней, существуют разные варианты их степени, а также уровня здоровья. Так как психическое здоровье обладает разными уровнями, то при относительной сохранности одних уровней могут быть повреждены другие.

Понятие «психическое здоровье» было введено Всемирной Организацией Здравоохранения. Психическое здоровье - это состояние душевного благополучия, которое обусловлено отсутствием болезненных психических факторов. Оно обеспечивает адекватную окружающей действительности регуляцию деятельности и поведения индивида.

Здоровый человек, по мнению Н. Страхов, способен регулировать свои психические явления.

М.Наррис, считал, что стандарты психического здоровья варьируются во времени, месте, культуре и групповых ожиданиях.

Психическое здоровье в психоанализе трактуется как способность Я (Эго) управлять энергией своего тела, обеспечивать баланс между Ид и Супер-Эго.

А.Маслоу рассматривает понятие психического здоровья с ракурса полноты, богатства развития личности, он описал составляющие психического здоровья: стремление людей быть к самоактуализации и стремление к гуманистическим ценностям.

А.Маслоу полагал, что здоровый человек – это человек, живущий в гармонии с самим собою, не чувствующий внутренних противоречий.

С.С.Корсаков отводит важную роль в обеспечении здоровой психики внешнему фактору. Под внешним фактором понимаются особенности связи и взаимодействия личности с внешним миром [34].

Социальный уровень. Переход от психологического к социальному уровню условен. Здоровье здесь рассматривается как способность к оптимальному выполнению социальных функций.

На психическое здоровье влияют факторы со стороны: социальные связи, и др. Последствия этих воздействий могут иметь благотворный и негативный характер. Согласно М. Агайла только люди со здоровой психикой чувствуют себя адекватными участниками социальной среды.

На основании изложенного можно сделать заключение, что от уровня психического здоровья зависит профессиональное.

Модель здорового старения «идти и делать» L.L. Bryant выявил следующие факторы здорового старения: физическое состояние, финансовая стабильность, психическое благополучие и социальные ресурсы [15]. Модель здорового старения «идти и делать», так же как и другие, утверждает, что в понятие здорового старения входят такие компоненты как «взаимодействие биологического, функционального, социального и психологического компонентов человека и окружающей среды». Но отличительной чертой модели является то, что данная модель рассматривает здоровье в процессе старения как постоянный интегративный процесс реструктуризации и балансировки ее составляющих с целью поддержания способности выполнять деятельность и распределять соответствующие ресурсы, чтобы достичь результата.

Ключевым моментом в данной модели является блок «идти и делать» т.е. способность человека совершать значимую деятельность. Блок «отношения» содержит личные качества, влияющие на выбор коммуникативного партнера и отношение к нему. В блок «отношения» также входит самосознание и самоощущение. Цель деятельности заключается в блоке «Что-то делать» [20]. Степень возможного уровня выполнения деятельности заключен в блок «способности», который включает в себя мобильность, сохранность функционирования анализаторных систем и психических функций. Блок «социальные ресурсы» содержит внешние факторы, существующие в обществе для поддержания здоровья и активности. Культурные ожидания влияют на отношения и смысл деятельности т.к. формируются в социальной среде. Все перечисленные блоки имеют связи и влияние друг на друга, а также обеспечивают следующие задачи: 1) что нужно сделать; 2) организация способностей для восприятия проблем; 3) получение ресурсов; 4) формирование побуждения к действию. Стоит отметить, наличие деятельности дает чувство компетентности, способствует укреплению отношений с социумом.

1.4.3 Понятие, классификация толерантности как проблемы

Среди различных видов барьеров в профессиональной деятельности выделяют личностные барьеры возраста. [46] Барьеры возраста возникают между людьми разных поколений. Люди постарше осуждают молодых, противятся нововведениям в организациях. Люди разных поколений проявляют различный уровень толерантности друг к другу, раздражаются, считают, что их недооценивают, ограничивают в самостоятельности, препятствуют их карьерному росту. Это проявление извечной проблемы «отцов и детей».

В «Декларации принципов терпимости» толерантность определяется как «терпимость», но слово «терпимость» имеет негативную окраску.

Термин толерантность происходит от латинского слова *tolerantia*, что означает «терпение, терпимость». В это понятие входит открытое выражение мыслей и чувств и право на персональную свободу.

Терпимость включает в себя уважение, принятие и принятие способов проявлений индивидуальности. Информированность, открытость, способствуют терпимости.

Понятие и виды толерантности. Понятие «толерантность» было введено Г.У.Олпортом. За основу были взяты исследования Т. Адорно и других психологов. Гордон Олпорт определил следующие факторы, входящие в понятие толерантности: чувство юмора, защищенность, потребность в определенности, меньшая приверженность к порядку, ориентр на себя, способность к эмпатии, предпочтение свободы, демократии, осознание себя, критичность к себе, ответственность.

Известна работа А.Фрейд «Теория и практика детского психоанализа: ключевые термины», где она дала следующее определение толерантности: «это отсутствие или ослабление реагирования на тот или иной неблагоприятный фактор в результате снижения чувствительности к его воздействию».

И.Б. Гриншпун определяет толерантность следующим образом: характеристика индивида, включающая в себя: объективную отнесенность, диапазон толерантности, устойчивость толерантности, динамичность и фокус толерантности.

По Н. В. Недорезова толерантность - это социальная установка, которая включает ряд компонентов: поведенческий, эмоциональный и когнитивный.

М. С. Мацковский определяет толерантность как «качество взаимодействия субъекта и объекта. Данное качество определяется готовностью субъекта принимать социокультурные отличия объекта. Отличия объекта заключается во внешних признаках, высказываниях и пр.».

Классификации толерантности. В психологии существуют множество классификаций толерантности.

Г. Олпорта. выделял следующие виды толерантности:

1. Толерантность как система установок, которые связаны с этническими и расовыми отличиями. По Г. Олпорту, толерантный человек признает равенство всех людей.

2. Конформная толерантность, что означает проявление конформности в контексте этнических аспектов.

3. Толерантность как черта характера т.е. уважительное отношение толерантного индивида к людям. Толерантность в контексте черты характера является составной частью позитивного взгляда на мир.

Классификация Г. Л. Бардиер признана в научном сообществе как наиболее подробно описывающая аспекты педагогической деятельности. На ее основе разработан опросник ВИКТИ (Виды и компоненты толерантности).

ВИКТИ выделяет 10 видов толерантности: межличностная, межкультурная, межэтническая, профессиональная, управленческая, гендерная,

межпоколенческая, социально-экономическая, политическая, межконфессиональная. Данные виды толерантности входят в три социальных блока:

1) культурно-обусловленный. Персональные качества индивида как представителя определенного этноса, национальности и религии;

2) биологически – обусловленный. Индивидуальные отличия, в том числе возрастные, половые, социальные роли личности;

3) социально-обусловленный. Определяется различием в статусе и позиций людей: профессиональными, социально-экономическими, управленческими, различиями политической среды.

Г.Л. Бардиер определила десять составляющих толерантности: аффективный, когнитивный, конативный, этико-нормативный, потребностно-мотивационный, деятельностно-стилевой, ценностно-ориентационный, идентификационно-групповой, идентификационно-личностный, личностно-смысловой.

М.С. Мацковский определил 12 видов толерантности:

- Политическую – отношение к деятельности различных партий, высказываниям и взглядам их членов и пр.

- Межнациональную – отношение к людям разных наций, а также способность не критиковать негативные действия отдельных представителей на всю национальность в целом.

- Расовую – отсутствие предрассудков к индивидам других рас. Крайнее проявление расовой интолерантности - расизм т.е. дискриминация людей по расовому делению.

- Религиозную – отношение различным конфессиям, верующим, религиозности других людей, и т.д. со стороны верующих и атеистов, представителей различных конфессий.
- Гендерную – непредвзятое отношение к другому полу. Недопустимость приписывания представителю другого пола негативных стереотипов, а также непринятие идей превосходства одного пола над другим.
- Возрастную – отсутствие предвзятости к возрастным дискриминационным стереотипам, связанным с возрастом.
- Физиологическую – отношение к людям, страдающим заболеваниями, инвалидам и лицам с особенностями внешности и т.д.
- Сексуально–ориентационную – непредвзятое отношение по отношению к сексуальным меньшинствам.
- Образовательную – терпимость отношения к различным проявлениям и поведению людей с другим уровнем образования.
- Географическую – непредвзятость к людям, живущим в провинции, сельских местностях со стороны жителей мегаполисов и наоборот.
- Межклассовую – терпимость к представителям разных слоев населения (богатых к бедным и бедных к богатым).
- Маргинальную – отношение к нищим, людям без определенного места жительства, страдающим наркоманией, алкоголизмом и т.д.

С.К. Бондырева определила наличие толерантности при условии отсутствия негативной реакции. Таким образом, она выделила: естественную толерантность, проблемную толерантность.

С.К. Бондырева, определила виды проблемной толерантности:

- подчинения (иерархии) – индивид терпит неприятного для себя человека по причине того, что он имеет авторитет, занимает высокую должность и обладает властью.

- Выгоды – индивид вынужден терпеть неприятного человека с целью получения выгоды.

Обе вышеперечисленные разновидности объединяются в одну – вынужденную толерантность.

- умысла – человек до терпит неприятное для него поведение до определенного момента, пока нарочитая терпимость приносит выгоды.

- воспитанности - проявление толерантности, как способа личностного самоутверждения. Так, человек считает недопустимым проявлять интолерантность.

Обобщая вышесказанное, следует отметить, существующие в научной литературе мнения о видах толерантности не только не совпадают, но и в целом трудно сопоставимы, что свидетельствует об отсутствии единых концепций толерантности и научной разработанности данной темы.

Возрастная толерантность. Особенности поколения заключаются в сходстве жизненного опыта людей.

Возрастная дискриминация – включает в себя представления о неравенстве разных возрастных групп при превосходстве одних возрастных групп над другими.

При возрастнo-толерантных отношениях происходит принятие равенства возрастных статусов при учете существующих.

Согласно Г.Л. Бардиер, признание социальных различий и поиск их альтернативных толкований является признаком толерантных отношений. Интолерантные отношения включают в себя убежденность в отсутствии альтернатив интерпретаций.

Толерантность и интолерантность. Интолерантность проявляется в невозможности принятия компромисса; нетерпимости, агрессивном поведении и деструктивности. Интолерантность имеет основу в убеждении, что та или иная группа людей, их ценности и взгляды, образ жизни стоят выше остальных. При наличии интолерантности происходит непринятие другого за его отличие. Интолерантность проявляется в: невежливости, отсутствии такта, пренебрежительном отношении к другим. Крайняя степень имеет форму геноцида, экстремизма.

Согласно Декларации принципов толерантности ЮНЕСКО (1995) говорится: «Мир невозможен без толерантности, а развитие и демократия невозможны без мира».

Для толерантного человека характерно: понимание самого себя; наличие чувства безопасности и уверенности, что с угрозой можно совладать; персональная ответственность; потребность в определенности; ориентация на себя т.е. персональная независимость и отсутствие ориентаций на авторитеты; способность к социальной эмпатии; низкая значимость общественной иерархии.

1.5 Старение и трудовая деятельность

Одними из ключевых моментов успешного старения является наличие активной деятельности, социальных связей и чувства востребованности. Следовательно, психологически полная профессиональная деятельность заключается в том, что индивид, будучи субъектом труда, сам целеполагает, ставит профессиональные задачи, достигает необходимого результата, анализирует и регулирует средства труда на протяжении всей профессиональной деятельности [22]. Зачастую, делая выбор в пользу отсутствия трудоустройства, многие люди обнаруживают, что те блага, которые были доступны ранее теперь недоступны и тогда люди вынуждены работать для поддержания того уровня жизни, к которому привыкли [21] (Haber, С. (1993)). Профессиональная составляющая подразумевает достижение успехов, в деятельности и гедонистическое восприятие последней[33].

Таким образом, наличие трудоустройства обеспечивает благополучие, определенное качество жизни, ощущение смысла своего бытия, повышение значимости своего здоровья, интеллектуальных функций и удовлетворенности жизнью. Кроме чувства удовлетворения от работы существуют вторичные выгоды, а именно возникает образец привычной деятельности т.е. в данном случае работа – это источник стабильности, основа для взаимодействия с социумом, что перерастает в самостоятельный источник смысла для человека.

В центре внимания большинства исследований, опубликованных за последние десятилетия по проблемам старения в процессе трудовой деятельности, было обычное старение, т.е. лонгитюдные исследования возрастных тенденций или кросс-секционные исследования различий между молодыми и пожилыми работниками. Большинство исследований последней категории так или иначе основывается на допущении, что наблюдаемые возрастные различия вызваны индивидуальными возрастными изменениями в

период всей трудовой деятельности (cf. Ng & Feldman, 2013). Некоторые мета-анализы и первоначальные исследования рассматривают факторы, смягчающие связи между возрастом и результатами работы; тем не менее результаты исследований не были интерпретированы в связи с заблуждениями относительно успешного старения в процессе трудовой деятельности (Abraham & Hansson, 1995; Zacher & Frese, 2011).

1.5.1 Успешное старение в профессии

В качественном обзоре исследований по старению в процессе трудовой деятельности, Hansson и коллеги (1997) признают различие между обычным и успешным старением и потенциально важными факторами влияния третьих переменных на возрастные траектории результатов работы.

Например, Robson, Hansson, Abalos, and Booth (2006) предположили, что успешное старение на работе включает адаптивность и здоровье сотрудников, их позитивное отношение, профессиональный рост, наличие личной безопасности, и достижения личных целей (Cheung & Wu, 2013; Robson & Hansson, 2007).

Возможности обработки информации с возрастом снижаются, а опыт на основе знания и суждений является относительно стабильным или преумножается во взрослой жизни (Salthouse, 2012). Hertzog, Kramer, Wilson, and Lindenberger (2009) сделали вывод, что в целом занятие интеллектуальным и физическим трудом и социальной активностью может снизить уровень когнитивного спада примерно на 1-2 года, что ведет к значительным улучшениям когнитивного функционирования на разных стадиях взрослой жизни, в том числе на этапе поздней зрелости. Данные исследования также показывают, что степень, с которой люди вступают в интеллектуальную, физическую и социальную деятельность, влияет на последующий уровень

когнитивной производительности, которая может возрастать или снижаться в пределах возможностей возраста.

Таким образом, успешное старение в профессиональной деятельности предполагает возможность человека оставаться в профессии, меняя деятельность в зависимости от уровня индивидуальных физиологических, психических, когнитивных показателей, а также показателей здоровья, жизненных целей и ценностей.

РЕЗЮМЕ

Глобальная динамика изменения демографической ситуации в сторону увеличения «стареющего населения» объясняет наличие множества подходов к изучению успешного старения. Согласно прогнозам, к 2050г. мировое население пожилых людей составит более 20%[1]. На данный момент произошел отказ от понятия старости как *senectus ipsa est morbus* (лат. «старость – это болезнь»), теперь научное сообщество рассматривает парадигму успешного старения [4].

Существуют разные модели старения, в связи с которыми успешное старение может рассматриваться как один из показателей здоровья.

Базируясь на проведенном обзоре психологических моделей успешного старения можно сделать следующие выводы:

- Многие исследования утверждают, успешное старение – отсутствие хронических заболеваний при сохранении эффективного уровня деятельности на благо общества.
- Парадигма успешного старения нацелена на изменение восприятия старения в позитивную сторону, раскрывая ее потенциалы.

- Успешное старение – мультифакторная система, в состав которой входят следующие параметры: физический, психологический, социальный, когнитивный, духовный и материальный компоненты.
- Оптимизация тех или иных ресурсов человека с целью выполнения деятельности и достижения желаемого результата носит индивидуальный характер, что способствует компенсации потерь и адаптации у психологическим, социально-экономическим и прочим изменениям в следствии жизни.
- Общими факторами, характеризующими успешное старение являются: высокий уровень образования, физической активности, гибкость, адаптивность, участие в жизни общества, положительные социальные отношения, автономия, наличие деятельности, компетентности в ней, стремление к личностному росту.

ГЛАВА 2 МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Постановка проблемы: цель, задачи и гипотеза исследования

Целью исследования является изучение взаимосвязей особенностей межпоколенных отношений в процессе военной службы, социальных стереотипов и толерантности.

Объект исследования: военные руководящего и основного состава организации в возрасте до 52 лет.

Предметом исследования являются особенности **межличностных отношений** к возрастным сослуживцам и представления о себе и сослуживцах при выполнении служебной деятельности (социальные стереотипы).

В качестве гипотезы нами было сформулировано предположение о том, что на отношения к возрастным сослуживцам оказывают влияние социальные стереотипы восприятия межпоколенных отношений.

Частная гипотеза:

1. в современном военном сообществе (в том числе в организационном контексте) имеют место социальные стереотипы в отношении сослуживцев старшего возраста, препятствующие их дальнейшему развитию и установлению межпоколенных взаимоотношений в процессе службы.

2. Возрастные группы отличаются по толерантности. Другими словами, предполагается, что молодые служащие (до 33 лет) и сослуживцы среднего возраста (33-52 года) проявляют низкий уровень межпоколенной толерантности через проявление отчужденности, конфликтности и неприятия ценностей сотрудников другого поколения возрастных сослуживцев (45+).

В соответствии с целью и гипотезами были поставлены следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы по межпоколенной и профессиональной психологии (выделить этапы становления в отечественной психологии, проанализировать существующие определения, критерии и факторы межпоколенного взаимодействия);

2. Эмпирические задачи

2.1. Оценить степень толерантности – интолерантности военнослужащих и сравнить возрастные группы по толерантности;

2.2. Оценить особенности межпоколенного взаимодействия военнослужащих;

2.3. Изучить и сравнить социальные стереотипы о себе и сослуживцах как субъектах служебной деятельности в разных возрастных группах.

2.4. Изучить взаимосвязь толерантности с особенностями межпоколенного взаимодействия и социальными стереотипами.

2.5. Изучить связи отношения к возрастным сослуживцам и особенности межпоколенных отношений в процессе службы

2.2 Описание выборки исследования

В нашем исследовании общее количество респондентов составило 60 человек. Выборку составили представители силовых структур министерства обороны в возрасте от 18-53 лет, а именно руководители среднего и нижнего звена.

Должность	Число	% выборки	Возраст
Состав нижнего звена	37	62	18-32
Состав среднего и руководящего звена	23	38	33-53

2.3 Методики исследования

Для решения поставленных задач были использованы следующие методики: «Q-сортировка» В. Стефансона, «ВИКТИ», шкала межпоколенной толерантности Г.Л. Бадриер, Методика «Субъективная оценка межличностных отношений».С.В. Духновского.

Методика «Субъективная оценка межличностных отношений»

Методика «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского была использована для определения характеристик

межличностных отношений военнослужащих младших возрастов(18-32 года) и среднего возраста (33-52 года) при взаимодействии с сослуживцами и коллегами возрастной категории 45+.

Описание методики. Методика позволяет оценить характеристики дисгармонии межличностных отношений с помощью самооценок обследуемого, показатели которой позволяют изучить степень напряженности, отчужденности, конфликтности и агрессивности в отношениях между людьми.

Методика состоит из 40 суждений, испытуемые должны выразить степень своего согласия с утверждениями по 7-бальной шкале. Шкалы методики - напряженность, отчужденность, конфликтность и агрессивность в отношениях между людьми.

Гармония межличностных отношений представляет собой: равенство субъектов отношений, их позиций;зависимость субъектов отношений как обусловленность их друг другом, предполагающая наличие обоюдной потребности, желания и т.п. продолжать отношения;взаимность отношений, предполагающая совместность, общность чувств по отношению друг к другу, их единство.

Гармоничные отношения — стабильные отношения, которые предполагают длительное сохранение взаимодействия в паре, вызывающие положительные чувства у обоих партнеров.

Дисгармония межличностных отношений представляет собой: ослабление взаимосвязи между субъектами отношений, отсутствие единства, согласия между ними; ослабление позитивных эмоциональных связей между субъектами отношений, преобладание удаляющих чувств над сближающими чувствами; повышение напряженности, отчужденности, конфликтности и агрессивности в отношениях; снижение диалогичности (самоценности и конструктивности) отношений, появление переживания одиночества у субъектов отношений;

выраженная созависимость в отношениях, приводящая к переживанию субъективного неблагополучия и неудовлетворенности отношениями.

На основе описанных выше теоретических положений была разработана методика «СОМО» — субъективная оценка межличностных отношений. Методика может проводиться как в групповом, так и в индивидуальном вариантах.

Ключ, бланки, интерпретация шкал и обработка результатов опросника представлены в Приложении А.

Методика «Q -сортировка» Опросник Стефансона.

Данная методика используется для изучения представлений о себе. Преимуществом методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, реальное «я», а не «соответствие — несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей.

Опросник состоит из 60 суждений и вопросов. Испытуемому предлагается ознакомиться с утверждением и ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе, или «нет», если оно противоречит его представлению, а также, предлагается оценить насколько перечисленные признаки соответствует представлению о коллегах.

Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие «борьбы» и избегание «борьбы».

В нашем исследовании методика использована для определения: актуального «Я» (какой я в разных ситуациях); значимых других (каким я вижу своего партнера).

Каждая из тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, т.е. зависимость, общительность и «борьба» могут быть истинными, внутренне

присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека.

Зависимость - внутреннее и внешнее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных, морально-этических. Для таких личностей характерно: подчиненность лидерам в группе, нерешительность в общении, покорность чужой воле, безропотность при выполнении приказов. В целом окружающие характеризуют эту личность как слабохарактерную и безответную.

Независимость - внутреннее и внешнее стремление личности не принимать групповые стандарты как социальные, так и морально-этические. Личность с бойцовскими качествами, непокорный воле лидера, независимый в своих поступках, уверенный в том, что он ведет себя верно. В поведении проявляется самостоятельность, решительность, упорство в отстаивании своих взглядов.

Общительность - стремление личности образовывать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Жизнерадостный в общении, живой и компанейский. Окружающие характеризуют его как сангвиника по типу темперамента. Личность не унывает в любых ситуациях.

Необщительность - стремление личности не образовывать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Личность производит впечатление понурости, безразличия к делам группы, вялости в общении, молчаливости и безучастности к проблемам группы. нелюдимость, пассивность и инертность.

Принятие «борьбы» - активное стремление личности участвовать в групповой жизни, стремление к достижению более высокого статуса в группе. Стремление к борьбе, упорство в достижении своей цели, настойчивость в отстаивании своих взглядов. Требовательность к окружающим и негибкость воли. Принципиальность в оценках. Работоспособность и целеустремленность.

Избегание «борьбы» - личность стремится уйти от взаимодействия, старается сохранить «нейтралитет» в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. проявляется зависимость, нерешительность и подчиненность чужой воле, безынициативность.

Амбивалентность

Зависимость – независимость - внутренний конфликт личности между стремлением к принятию групповых стандартов и ценностей и одновременно — отрицание их. В поведении проявляются противоречивые черты: нерешительность в общении с проявлением самостоятельности в некоторых случаях.

Общительность – необщительность - внутренний конфликт личности между стремлением личности образовывать эмоциональные связи как внутри группы, так и за ее пределами, и порой безразличия к делам группы, вялости в общении и безучастности к проблемам группы.

Принятие «борьбы» - избегание «борьбы» - внутренний конфликт личности между активным стремлением участвовать в групповой жизни, стремлением достичь высокого социального статуса в группе и стремлением уйти от конфликтов, противодействия, склонность к компромиссным решениям.

Ключ, бланки и обработка результатов опросника представлены в Приложении Б.

Методика «Виды и компоненты толерантности – интолерантности»

(ВИКТИ)

Методика предназначена для диагностики межпоколенной толерантности военнослужащих.

Межпоколенная толерантность - проявление толерантности по отношению к представителям другого поколения. Различия понятий "возрастная группа" и "поколение" лежат в степени значимости конкретных социально-исторических событий для определения специфических особенностей соответствующих общностей.

Отличительные особенности поколения коренятся в сходстве жизненного опыта людей, их участии в одних и тех же социальных и исторических событиях, в то время как характеристики возрастных групп складываются столетиями и являются относительно устойчивыми.

Возрастная дискриминация - межвозрастные отношения, характеризующаяся реализацией представления о неравенстве статусов различных возрастных групп в контексте унифицированности образа социальной успешности, обуславливающей превосходство одних возрастных групп над другими.

В возрастно-толерантных отношениях реализуется принцип равенства возрастных статусов в контексте учета объективно существующих различий между возрастными группами и их представителями. В структуре возрастно-толерантных отношений можно выделить три компонента: когнитивный, включающий знания об особенностях людей разных возрастов, рефлексии собственных возрастных особенностей и особенностей других людей; аффективный, предполагающий эмоциональную включенность в отношения с представителями различных возрастных групп; поведенческий, заключающийся в реализации стратегий равноправного взаимодействия с людьми с учетом их возрастных особенностей.

Методика разработана в рамках опросника ВИКТИ (виды и компоненты толерантности-интолерантности), разработанного Г.Л. Бадриер, который призван характеризовать феномен, противоположный эйджизму. Как указывает Г.Л. Бардиер, важнейшим признаком толерантных отношений

является признание социально-значимых различий и поиск их альтернативных толкований, тогда как интолерантные отношения характеризуются субъективной убежденностью в безальтернативности интерпретаций (Бардиер Г.Л., 2007). Опираясь на этот тезис, возрастно-игнорирующие отношения могут быть описаны термином "пассивная интолерантность", в противоположность "активному интолерантному" характеру возрастной дискриминации.

Можно предполагать, что возрастно-игнорирующие отношения могут проявлять себя в межвозрастных отношениях различной обобщенности. В частности, в общественном взаимодействии они проявляются в форме игнорирования особенностей и потребностей отдельных возрастных групп, в межгрупповом взаимодействии в нивелировании значения возраста как основания для социальной категоризации, в межличностном взаимодействии - в виде невнимания к возрастным особенностям партнера по взаимодействию. В целом, структурно и содержательно возрастно-игнорирующие отношения могут быть выделены в качестве отдельной модели межвозрастных отношений, в которой декларируемое равенство возрастных статусов опирается на нивелирование значимости объективных различий между возрастными группами. Опросник переведен на русский язык и апробирован в пилотажном исследовании.

Вопросы сформулированы в соответствии с представлениями о существовании различных компонентов толерантности, соответственно аффективного, когнитивного, конативного, потребностно-мотивационного, деятельностно-стилевого, этико-нормативного, ценностно-ориентационного, личностно-смыслового, идентификационно-группового и идентификационно-личностного.

Общий показатель межпоколенной толерантности рассчитывается суммированием значений по всем вопросам.

Шкала "Межпоколенная толерантность" включает в себя 10 утверждений, степень согласия с каждым из которых испытуемому предлагается оценить по 7-балльной шкале:

- Абсолютно не согласен;
- Не согласен;
- Скорее не согласен;
- Затрудняюсь ответить;
- Скорее согласен;
- Согласен;
- Полностью согласен.

Сущность феномена толерантности, по мнению автора, представляет собой намеренное расширение области сходства при гарантированном сохранении, признании или принятии области выявленных различий. Феноменологически толерантность выглядит как принятие отличающегося «Другого» при сохранении идентичности обоих.

Бланки ответов представлены в приложении В

2.4 Математико-статистические методы обработки данных

Степень обоснованности и достоверности результатов исследования подтверждены статистической обработкой полученных данных.

Для количественных данных в соответствии с целями и задачами исследования выполнялся расчёт следующих характеристик: среднее значение, наименьшее и наибольшее значения, стандартные отклонения.

Для выявления взаимосвязей между показателем толерантности и особенностями межличностных отношений сослуживцев использовался корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Достоверность взаимосвязей по возрастной группе, должности, и показателями толерантности определялась с помощью корреляционного анализа. Показатель Манна-Уитни (сравнительный) использовался для выявления достоверности различий и между возрастными группами.

В качестве инструментов обработки массива данных были использованы статистические возможности программ Microsoft Excel и SPSS.

ГЛАВА 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1 Особенности межпоколенных отношения в служебной деятельности

Рассмотрим показатели межпоколенных отношений в служебной деятельности, которые были выявлены с помощью методики «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновского).

При сравнении молодых военнослужащих (1 группа, 18-32 года) и военнослужащих средней возрастной категории (2 группа, 33-52 года) достоверные различия обнаружены по показателю напряженности конфликтности и отчужденности(табл.1).

Таблица 1 Данные описательной статистики по описанию межпоколенных отношений в служебной деятельности

ПОКАЗАТЕЛИ	1 группа (18-32)		2 группа (33-52)		U	p-value
	Среднее	Стд.откл.	Среднее	Стд.откл.		
Отчужденность	39,8	9,8	33,3	11,7	255	0,01
Конфликтность	37,2	9,4	31,8	9,9	281	0,03
Напряженность	32,8	10,7	28,4	9,0	298	0,05

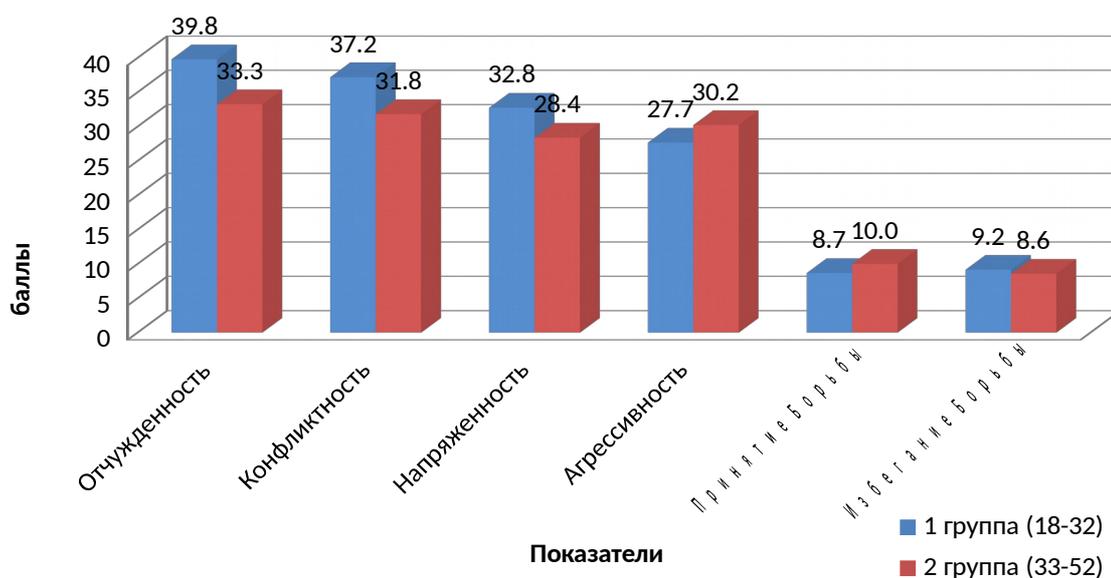


Рис.2 «Сравнительный анализ межпоколенных отношений в служебной деятельности молодых военнослужащих и военнослужащих средней возрастной категории»

Из рисунка 2 видно, что в 1 группе (сотрудники возрастной категории 18-32) показатели *отчужденности*, *конфликтности* и *напряженности* выше, чем во 2-й группе, что говорит о наличии дисгармонии в межличностных отношениях при контакте с сослуживцами возраста 45+: отсутствие единства, согласия с другими» людьми, ослабление позитивных эмоциональных связей, преобладание удаляющих чувств (одиночество, неприязнь, злость, вина, раскаяние, зависть, стыд, обида) над сближающими чувствами.

Высокие значения *отчужденности* свидетельствуют о стремлении дистанцироваться от старших сослуживцев (45+). В отношениях имеет место отсутствие доверия, понимания, близости. Отношения не вызывают чувство комфорта. Может иметь место проявление осторожности в установлении близких отношений и выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения. При крайних значениях возможно наличие переживания одиночества, изолированности, несмотря на то, что человек находится среди других людей.

Высокие значения показателя *конфликтности* у обеих групп указывают на наличие противоречий, противостояния, противоборства по отношению к старшим служащим 45+. Чувство, что в отношениях каждый ориентируется на свои интересы, стремится навязать предпочтительное для себя решение, открыто борется за реализацию своих интересов. Возможно наличие установки, что «жизнь — борьба против всех».

Показатель *напряженности* означает излишнюю сосредоточенность, поглощенность мыслями об отношениях, повышенную озабоченность отношениями, которые являются неустойчивыми, доставляющими беспокойство и дискомфорт. Напряженность в отношениях может сопровождаться чувством смятения, эмоциональной неустойчивостью, повышенной утомляемостью, гнетущими чувствами, проявлением резкости и грубости.

Из вышесказанного можно сделать заключение о том, что при взаимодействии как молодые, так и сослуживцы средних лет склонны к проявлению излишней напряженности, отчужденности и конфликтности по отношению к старшему поколению 45+, причем молодые служащие в большей степени.

3.2. Особенности представлений (стереотипов) о себе и о других

Рассмотрим показатели представлений о себе и о других сослуживцах в процессе выполнения служебных обязанностей, которые были получены на основе методики «Q -сортировка» В. Стефансона, которая используется для изучения представлений о себе и о других людях.

При сравнении возрастных представлений о себе достоверные различия обнаружены по показателям зависимости-независимости, общительности-необщительности, принятия борьбы-избегание борьбы.

Таблица 2 Данные описательной статистики представлений о себе

ПОКАЗАТЕЛИ представления себе	1 группа (18-32)		2 группа (33-52)		U	p-value
	Среднее	Стд.откл.	Среднее	Стд.откл.		
Зависимость	10,8	3,9	9,3	4,4	339	0,19
Независимость	7,5	4,0	9,2	4,9	341	0,20
Общительность	10,0	3,6	9,6	5,0	409	0,80
Необщительность	7,9	3,9	8,5	4,5	393	0,63
Принятие Борьбы	10,5	3,8	9,4	4,2	363	0,35
Избегание Борьбы	8,1	4,1	9,4	4,6	356	0,29

По данным, полученным в результате описательной статистики, можно сказать, что представители 1 возрастной группы (18-32) считают себя зависимыми в большей степени нежели их сослуживцы из 2 возрастной группы (33-52), тогда как представители среднего возраста (2 группа) считают себя более независимыми при выполнении службы. Возможно, что данная тенденция обусловлена меньшим служебным опытом и должностным положением молодых служащих, чьи действия зависимы от вышестоящих коллег по службе. Молодые служащие в большей степени склонны к подчинению руководству в силу особенностей несения службы, тогда как более старшие сотрудники имеют меньший количественный состав руководства и соответственно меньшую степень зависимости при выполнении служебных обязанностей. Военнослужащие 33-52 года менее склонны к принятию стандартов как морально-этических, так и социальных, они более непокорны, решительны, готовы отстаивать свои взгляды и независимы в поступках.

Служащие 1 группы (18-32) считают себя более общительными нежели служащие 2 группы (33-52), но при этом обе группы имеют высокий уровень общительности. Молодые служащие могут быть более контактными в связи с различиями в ментальности поколений, они стремятся образовывать как на своей горизонтали должностей, так и за ее пределами. Также, можно сказать, что старшие сотрудники более самостоятельны в принятии служебных решений, что снижает их уровень коммуникаций с коллегами, тогда как молодые служащие должны коммуницировать с большим кругом военнослужащих в силу своего положения в иерархии должностей. Служащие 2

группы (33-52) более молчаливы и принимают меньшую активность в построении коммуникаций т.к. за период прошлой службы они уже имеют наработанный базис необходимых контактов.

При выполнении служебных обязанностей молодые служащие считают себя более склонными к принятию борьбы, конфликтного поведения нежели их старшие сослуживцы. Данный вывод может иметь причины в желании карьерного развития молодых служащих, что подразумевает конкуренцию с другими сослуживцами, а соответственно и принятие борьбы молодыми служащими. Можно сказать, что 1 группа (18-32) служащих более упорны и настойчивы в достижении целей, а также более работоспособны или в силу необходимости дальнейшего построения карьеры, или в силу возрастных особенностей т.к. молодые люди более импульсивны, имеют меньший жизненный опыт и большее стремление к обеспечению желаемого социального статуса, что подразумевает борьбу между представителями своей возрастной группы. Тогда как более старшие сослуживцы уже имеют высшие звания и для них нет столь высокой необходимости роста по карьерной лестнице, соответственно они стремятся сохранить свое положение и в большей степени придерживаться нейтралитета в групповых спорах.

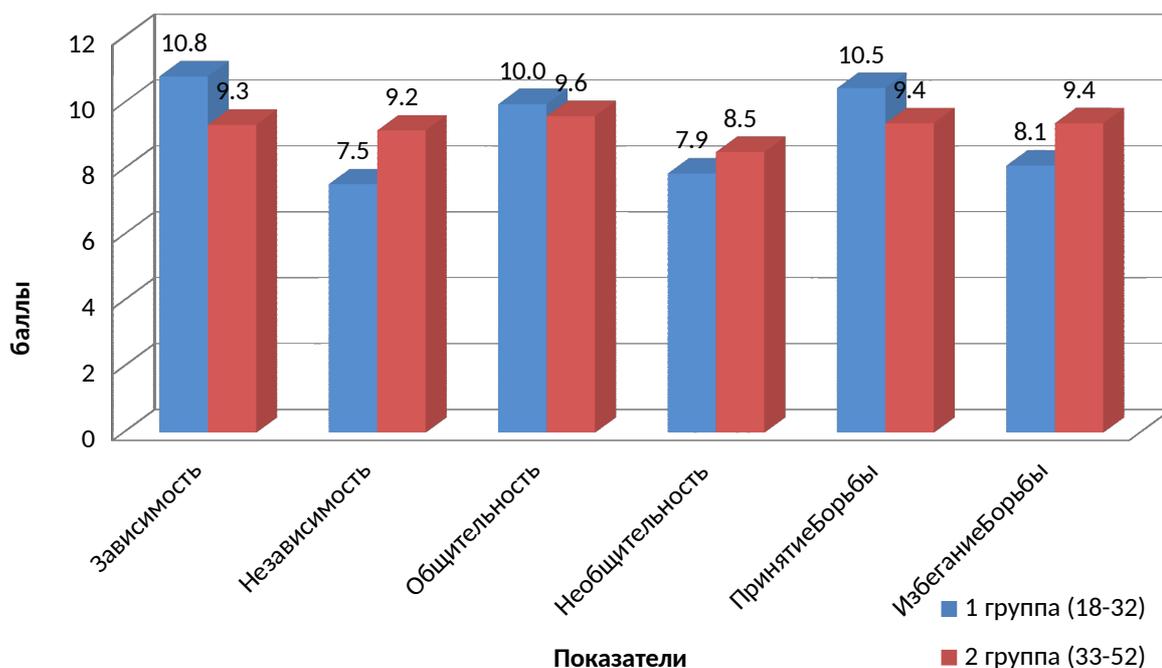


Рис. 3 «Представление о себе при выполнении службы младшей возрастной категории военнослужащих средней возрастной категории»

Рассмотрим данные описательной статистики показателей представления военнослужащих младшей (группа 1, 18-32 года) и средней (группа 2, 33-52 года) возрастной категории об их старших коллегах возраста 45+ при выполнении служебных обязанностей.

Таблица 3 Данные описательной статистики представлений о других

ПОКАЗАТЕЛИ представления о других	1 группа (18-32)		2 группа (33-52)		U	p-value
	Среднее	Стд.откл.	Среднее	Стд.откл.		
Зависимость	9,9	4,7	9,6	4,1	402	0,72
Независимость	8,0	4,0	8,0	3,9	414	0,86
Общительность	9,3	3,8	9,2	4,0	424	0,99
Необщительность	9,1	4,1	9,1	3,9	423	0,98

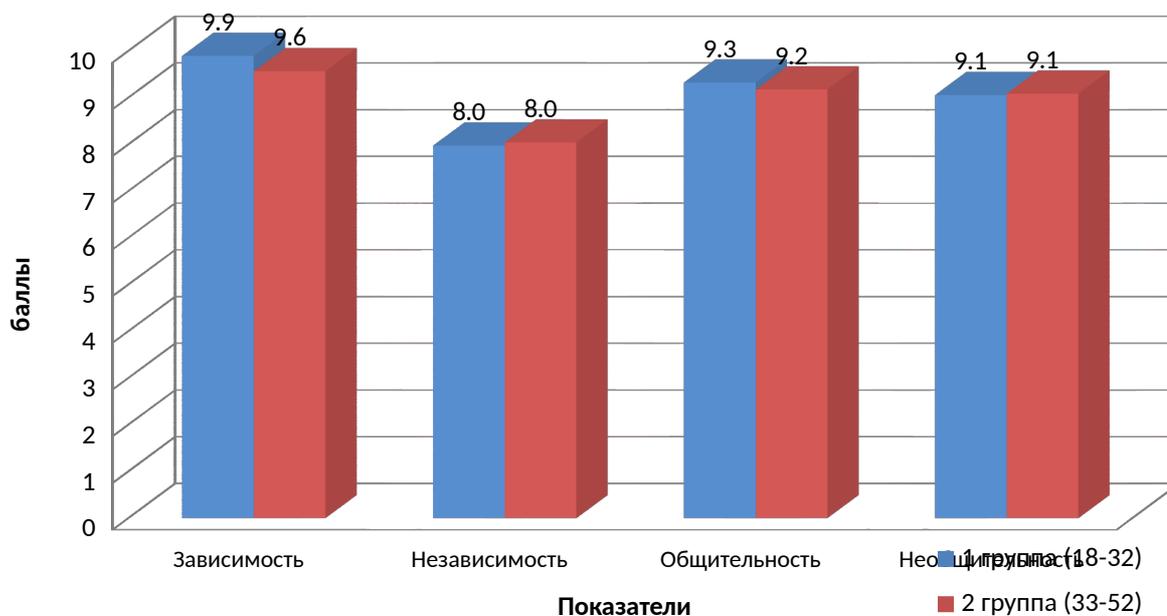


Рис.4 «Представления военнослужащих младшей (группа 1, 18-32 года) и средней (группа 2, 33-52 года) возрастной категории об их старших коллегах возраста 45+ при выполнении служебных обязанностей»

Обе возрастные группы (18-32 года, 33-52 года) оценили категорию сослуживцев 45+ примерно в равном соотношении показателей общительности-необщительности, зависимости-независимости, такое положение может говорить о наличии внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

Так как военнослужащие в процессе выполнения служебных обязанностей имеют опыт взаимодействия с весьма широким кругом сослуживцев 45+ (люди, вышедшие на гражданские должности обучения молодых сотрудников, а также их подготовки к дальнейшей службе, более меньшая категория высших званий, несущих службу в военных подразделениях), показатели общительности-необщительности, зависимости-независимости имеют низкий уровень различий. Возможно, в силу ментальности военнослужащих и привития им извне чувства уважения к старшим сослуживцам, оценки степени общительности-необщительности,

зависимости-независимости могут спорить с их личными представлениями, из-за чего дать более точную оценку названным качествам является для них затруднительным.

Рассмотрим данные описательной статистики показателей представления двух групп служащих о толерантности.

Таблица 4 Данные описательной статистики по показателю толерантности

ПОКАЗАТЕЛИ	1 группа (18-32)		2 группа (33-52)		U	p-value
	Среднее	Стд.откл.	Среднее	Стд.откл.		
<i>Толерантность</i>	56,6	9,9	64,8	11,9	251	0,01

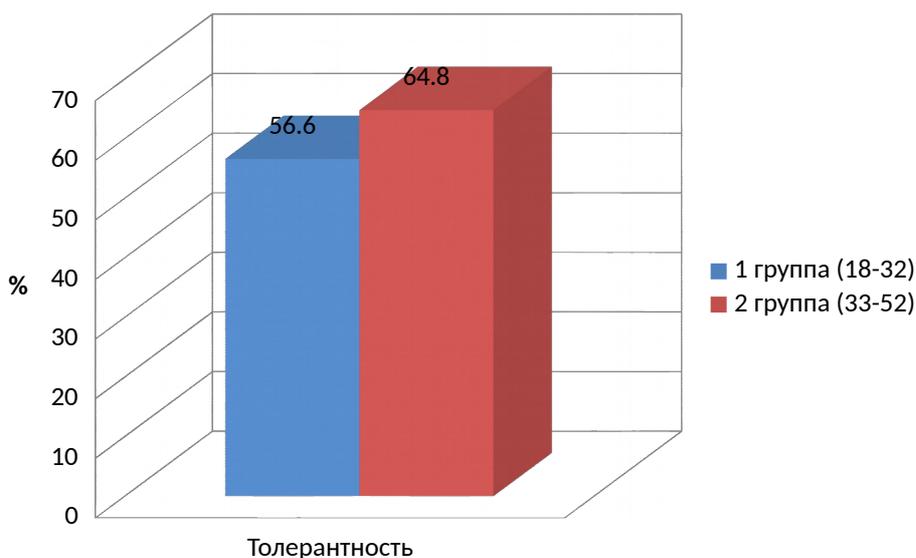


Рис.5 «Уровень толерантности молодых (1 группа,18-32 года) военнослужащих и военнослужащих средней возрастной категории (2 группа, 33-52)»

Согласно данным Таблицы 4 «Данные описательной статистики по показателю толерантности и Рисунку 5 «Уровень толерантности молодых военнослужащих (1 группа,18-32 года) и военнослужащих средней возрастной

категории (2 группа,33-52)», 1 группа (18-32года) менее толерантна, чем 2 группа(33-52 года) к сослуживцам 45+, но в то же время обе группы проявляют высокий уровень толерантности.

Возрастно-толерантные отношения проявляются по принципу равенства возрастных статусов при учете объективных различий возрастных групп. Обе группы признают социально-важные различия, убеждены в возможности поиска альтернативных трактовок поведения другого поколения. При высоком уровне возрастной толерантности поколения 1 и 2 группы намерены увеличивать область межпоколенческого сходства при признании и принятии различий друг друга т.е. происходит признание «Другого» при сохранении индивидуальных различий. Служащие обеих групп склонны к проявлению уважения, адекватного отношения к праву более старших служащих выражать свою индивидуальность в процессе службы, пониманию и эффективному сотрудничеству.

3.3.Результаты корреляционного анализа

Рассмотрим результаты корреляционного анализа представлений о старших сотрудниках возрастной категории 45+. На основе методики «Q-сортировка» была обнаружена положительная корреляционная связь при изучении представления о сотрудниках возрастной категории 45+. При возрастании показателя избегания борьбы, увеличивается показатель общительности $r = 0,45$ (рис.6).

Военнослужащие молодой и средней возрастной категории считают, что сослуживцы 45+ стремятся снизить вероятность возникновения конфликтных ситуаций за счет повышения уровня коммуникативной активности и наоборот вследствие повышения общительности степень стремления к избеганию борьбы

также повышается, что говорит о стремлении военнослужащих 45+ сохранять нейтралитет при взаимодействии с сослуживцами других возрастных групп.

При изучении представления о сотрудниках возрастной категории 45+ на основе методики «Q-сортировка» была обнаружена отрицательная обратная связь общительности и принятия борьбы $r = -0,50$ (рис.6). При повышении показателей общительности снижается показатель принятия борьбы. Военнослужащие молодой и средней возрастной категории считают, что их сослуживцы 45+ при принятии борьбы, менее коммуникабельны, в большей степени агрессивны и конфликтны.

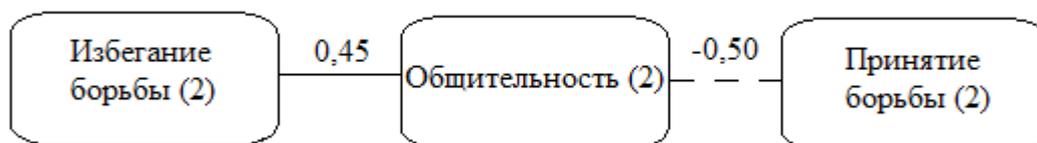


Рис. 6 «Представления о сотрудниках возрастной категории 45+»

Рассмотрим результаты корреляционного анализа представлений о себе при взаимодействии с сотрудниками возрастной категории 45+, проведенного на основе методики «Q -сортировка». Обнаружена положительная корреляционная связь показателей зависимости и независимости ($r=0,35$). Данная связь может означать внешнее проявление одного из показателей, тогда как военнослужащие внутренне склонны к проявлению противоположной тенденции (рис 7)., возможно наличие внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

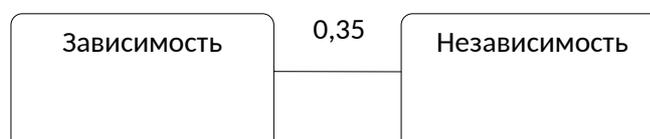


Рис. 7 «Результаты корреляционного анализа представлений о себе при взаимодействии с сотрудниками возрастной категории 45+»

4.3 Что вносит достоверный вклад в толерантность

На основе методик «Q-сортировка» и «СОМО» рассмотрим степень взаимосвязи показателей избегание борьбы, принятие борьбы, зависимость, отчужденность, агрессивность, конфликтность и толерантности молодых военнослужащих (1 группа 18-32 года) по отношению к сослуживцам возрастной категории 45+ (рис 8).

Была обнаружена положительная корреляционная связь между показателями *избегания борьбы* и толерантности, $r=0,41$. Чем выше уровень избегания борьбы, тем выше степень возрастной толерантности, из чего следует, что стремление к безконфликтному взаимодействию со старшими сослуживцами положительно сказывается на уровне толерантных отношений.

Была выявлена отрицательная взаимосвязь показателей *принятия борьбы* и толерантности, $r=-0,39$. Чем выше уровень принятия борьбы, тем ниже степень толерантности. Военнослужащие молодого возраста (1 группа 18-32 года) при принятии борьбы проявляют настойчивость в отстаивании своих взглядов, принципиальность, требовательность к сослуживцам 45+, нежелание сотрудничать со старшими сослуживцами 45+, что способствует снижению уровня возрастной толерантности.

Наличие прямой корреляционной связи показателя *зависимости* и толерантности, $r=0,37$ говорит о том, что чем выше показатель зависимости, тем выше уровень толерантности. Соответственно, безропотное принятие установленных правил, стандартов группы, ведомость и принятие авторитетов

способствует росту толерантности военнослужащих молодого возраста (группа 1 18-32 года) по отношению к сослуживцам 45+.

Была выявлена положительная корреляционная связь показателя *агрессивности* и толерантности, $r=0,52$. Возможно, данная тенденция говорит о том, что при проявлении агрессии по отношению к сослуживцам 45+ сотрудники младшей возрастной категории (группа 1 18-32 года) стремятся обретению контроля, власти над сослуживцами возрастной категории 45+. Подобное поведение дает им возможность самоутвердиться и в следствии внутренней удовлетворенности проявить по отношению к старшим сослуживцам возрастной категории 45+ высокий уровень возрастной толерантности.

Была выявлена обратная отрицательная взаимосвязь показателей *конфликтности* и толерантности $r=-0,43$. При возрастании показателя конфликтности у молодых военнослужащих (1 группа 18-32 года), уровень толерантности снижается. Проявление противостояния, противоборства между военнослужащими негативно сказывается на межпоколенной толерантности.

Была выявлена обратная отрицательная взаимосвязь показателей *отчужденности* и толерантности, $r=-0,38$. Чем выше отчужденность молодых военнослужащих (1 группа 18-32), тем ниже показатель толерантности. Отчужденность (проявление замкнутости, понижение контактности, необщительность) также негативно сказывается на возрастной толерантности.

Все перечисленные признаки могут быть как следствием друг друга, так и иметь индивидуальное влияние на уровень возрастной толерантности.

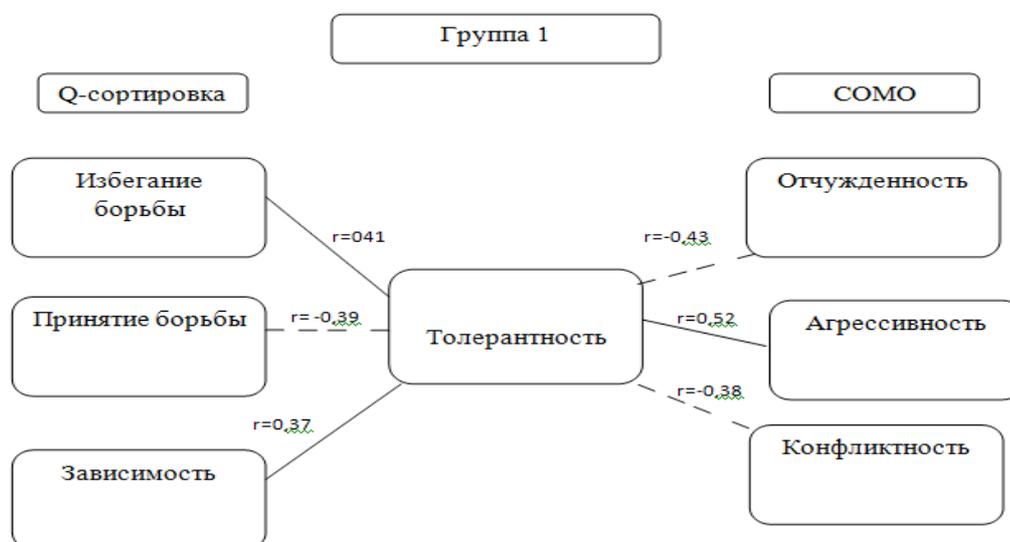


Рис. 8 «Связь показателей избегание борьбы, принятие борьбы, зависимость, отчужденность, агрессивность, конфликтность с толерантностью молодых военнослужащих (1 группа 18-32 года) по отношению к сослуживцам возрастной категории 45+»

Рассмотри результаты корреляционного анализа по показателям зависимости, отчужденности, агрессивности на уровень толерантности военнослужащих средней возрастной категории 2 группа (33-52 года) по отношению к сослуживцам возрастной категории 45+, (рис.9).

Обнаружена отрицательная взаимосвязь показателей *зависимости* $r=-0,45$ и *отчужденности*. При повышении показателя зависимости военнослужащих среднего возраста (группа 2, 33-52 года) по отношению к сослуживцам возрастной категории 45+ происходит понижение показателя

отчужденности. Зависимость может проявляться в принятии групповых стандартов, подчиненности лидерам, безропотности при выполнении приказов, тогда показатель отчужденности понижается, что ведет к демонстрации причастности к действиям, интересам старших сослуживцев возрастной категории 45+.

Выявлена отрицательная взаимосвязь показателей *отчужденности* и толерантности $r=-0,45$. При понижении показателя отчужденности у сотрудников средней возрастной категории (группа 2. 33-52 года) возрастает поколенческая толерантность. Снижение уровня отчужденности может свидетельствовать о стремлении быть причастными к деятельности военнослужащих категории 45+, конформности с целью избежать служебной невостребованности.

Выявлена отрицательная взаимосвязь показателей *агрессивности* и толерантности $r=-0,48$, у сотрудников средней возрастной категории (группа 2. 33-52 года). При понижении агрессивности происходит принятие сотрудничества, проявление тактичности, снижение резкости и грубости в отношении старших сослуживцев и повышается уровень толерантности к

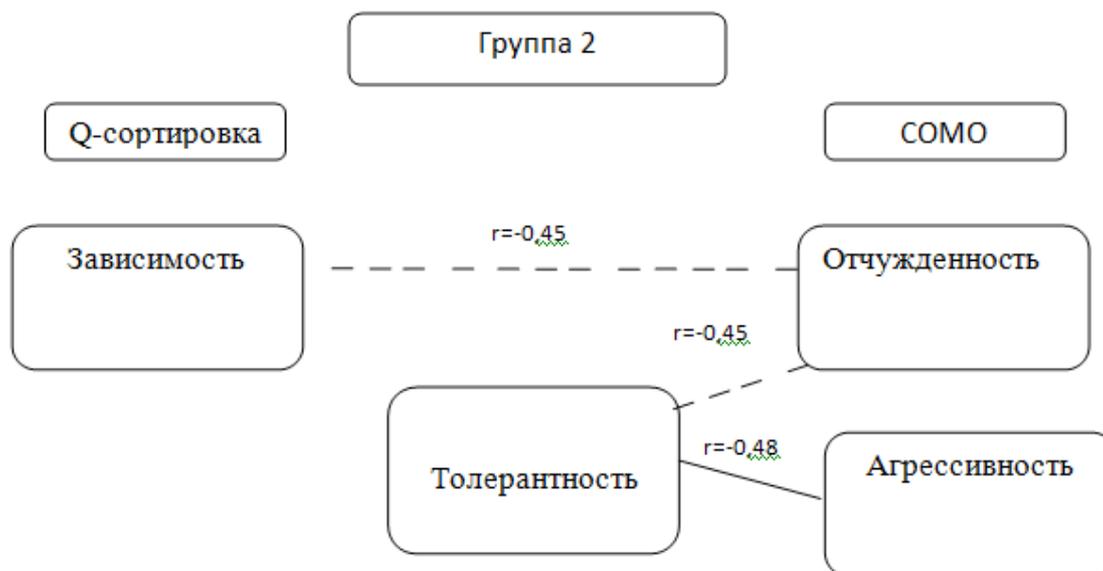


Рис.9 «Корреляционные связи показателей зависимости, отчужденности, агрессивности с уровнем толерантности военнослужащих средней возрастной категории 2 группа(33-52 года)»

Выводы

1. На основе теоретического анализа выявлено, что проблема межпоколенных отношений мало изучена. Актуальность проблемы связана с эффективностью совместной деятельности представителей разных возрастных категорий военнослужащих. Проблема возрастной толерантности военнослужащих изучена недостаточно.

Выявлены тенденции поведения и отношений сотрудников разных поколений критерии и факторы межпоколенного взаимодействия, а также их

особенности. Обнаружены различные теории старения, связь возрастных социальных стереотипов и межпоколенных взаимоотношений в профессиональной деятельности, роль здоровья в профессиональной деятельности, особенности взаимоотношения разных поколений в организации, связь старения и трудовой деятельности, а также успешное старение в профессии.

2. Выявлена степень межпоколенной толерантности военнослужащих. Первая группа военнослужащих(18-32 года) менее толерантна, чем 2 группа(33-52)по отношению к сотрудникам 45+, но в то же время обе группы проявляют высокий уровень толерантности. Служащие обеих групп склонны к проявлению уважения, адекватного отношения к праву более старших служащих выражать свою индивидуальность в процессе службы, пониманию и эффективному сотрудничеству.

3. Установлены следующие особенности межпоколенного взаимодействия военнослужащих разных поколений: обе группы испытуемых (18-32 года, 33-52 года) склонны к проявлению излишней напряженности, отчужденности и конфликтности по отношению к старшему поколению 45+, причем молодые служащие в большей степени. Военнослужащие молодого поколения (1 группа 18-32 года) в большей степени склонны к наличию дисгармонии при взаимодействии с сослуживцами 45+, у молодых военнослужащих в меньшей степени развито чувство единства. Военнослужащие более старшего поколения (33-52 года) стремятся снизить степень негативных воздействий на процесс служебного взаимодействия с сослуживцами 45+. Они более предусмотрительны и менее эмоциональны при принятии служебных решений.

4. Установлено, что обе возрастные группы (18-32 года, 33-52 года) имеют следующие стереотипы поведения при выполнении службы, а именно: служащие возраста 18-32 года имеют высокие показатели зависимости, в то время как служащие возраста 33-52 года более независимы в процессе служебной деятельности. Служащие 1 группы (18-32)считают себя более

общительными нежели служащие 2 группы (33-52), но при этом обе группы имеют высокий уровень общительности. При выполнении служебных обязанностей молодые служащие считают себя более склонными к принятию борьбы, конфликтного поведения нежели их старшие сослуживцы. Обе возрастные группы (18-32 года, 33-52 года) оценили категорию сослуживцев 45+ примерно в равном соотношении показателей общительности-необщительности, зависимости-независимости. Такое положение может говорить о наличии внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций

4. Было обнаружено, что обе группы испытуемых (молодые служащие и служащие средних лет) проявляют весьма высокий уровень толерантности по отношению к сослуживцам 45+. Молодые служащие (1 группа испытуемых 18-32 года) менее толерантны, чем военнослужащие средних лет (2 группа испытуемых 33-52 года).

5. При изучении взаимосвязи толерантности с социальными стереотипами у молодых сотрудников (1 группа 18-32 года) были выявлены следующие прямые корреляционные связи: при возрастании показателей избегание борьбы и зависимость уровень толерантности молодых военнослужащих по отношению к сослуживцам возраста 45+увеличивается.

Также, при изучении взаимосвязи толерантности с социальными стереотипами у молодых сотрудников (1 группа 18-32 года) была выявлена отрицательная корреляционная связь показателя принятие борьбы и толерантности. Чем больше показатель принятия борьбы, тем меньше уровень толерантности молодых военнослужащих по отношению к сослуживцам 45+.

При изучении взаимосвязи толерантности с особенностями межпоколенных отношений у молодых сотрудников (1 группа 18-32 года) была выявлена прямая корреляционная связь между показателем агрессивности и толерантности. Чем выше агрессивности молодых служащих (1 группа 18-32

года), тем выше уровень толерантности по отношению к старшим сослуживцам возрастной категории 45+.

При изучении взаимосвязи толерантности с особенностями межпоколенных отношений у молодых сотрудников (1 группа 18-32 года) была выявлена отрицательная корреляционная связь между показателем конфликтности и толерантности. Чем выше показатель конфликтности, тем ниже уровень толерантности по отношению к военнослужащим возрастной категории 45+.

Отличие средней возрастной группы военнослужащих (2 группа 33-52 года) от молодых военнослужащих (1 группа 18-32 года) заключается в том, что при изучении взаимосвязи толерантности с социальными стереотипами корреляционных связей не обнаружено, но показатель зависимости имеет отрицательную корреляционную связь с показателем отчужденности. Чем выше показатель зависимости, тем ниже уровень отчужденности.

При изучении взаимосвязи толерантности с особенностями межпоколенных отношений у сотрудников среднего возраста (2 группа 33-52 года) были обнаружены отрицательные связи показателей отчужденности, агрессивности и толерантности. Чем выше уровень отчужденности, тем ниже степень толерантности по отношению к сослуживцам возраста 45+ и чем выше уровень агрессивности, тем ниже толерантность по отношению к сослуживцам возраста 45+.

6. При изучении взаимосвязей особенностей межпоколенных отношений и социальных стереотипов были обнаружены следующие корреляционные связи: избегания борьбы и общительности, общительности и принятия борьбы в первой группе служащих (18-32 года), а также во второй группе (33-52 года) обнаружена корреляционная связь показателей зависимости и независимости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективная деятельности военных структур обусловлена взаимодействием представителей различных возрастных и поколенческих групп. Изучение поколенческих различий и особенностей взаимодействия служащих разных возрастов в современных реалиях кадрового состава военизированных структур позволяет выявить ранее не задействованные сферы развития потенциалов с целью повышения качества службы военных.

В диссертации был проведен подробный теоретический анализ кадрового рынка с точки зрения поколений, исследован вопрос старения в профессиональной деятельности, выявлены ключевые понятия отношения к возрастным сослуживцам и особенностям межпоколенных отношений в военной организации на основе теории поколений. Также, нами было подробно рассмотрено вопрос толерантности и ее влияния на служебную деятельность сотрудников военизированных структур. Определено понятие успешного старения в профессиональной деятельности на основе существующих теорий старения. Исследована роль здоровья в профессиональной деятельности.

Так, в результате исследования обнаружено, что представители различных возрастных категорий склонны оценивать свое и поведение представителей возрастной категории служащих в процессе служебной деятельности по определенным стереотипам, характерным строго для определенного возрастного промежутка.

Также, было выявлено, что существуют определенные стереотипы по отношению к возрастным служащим, что подтверждает предположение о том, что на отношения к возрастным сослуживцам оказывают влияние социальные стереотипы восприятия межпоколенных отношений, которые в определенной

степени могут влиять на развитие и установление межпоколенных взаимоотношений в процессе службы.

Также, выявлена взаимосвязь толерантности и межпоколенного взаимодействия военнослужащих. Можно утверждать, что возрастные группы отличаются по уровню толерантности и, обобщая данный факт, в результате исследования выявлено, что несмотря на высокий показатель толерантности по отношению к возрастным служащим, существуют некоторые дискриминационные факторы восприятия возрастных служащих при их взаимодействии с более молодыми сослуживцами.

Обнаруженные тенденции особенностей межпоколенных отношений и особенностей отношения к возрастным сослуживцам, а также показатели толерантности военнослужащих могут быть использованы:

- При формировании состава военных подразделений с целью создания более эффективной системы взаимодействия военнослужащих разных возрастов;
- При прохождении военнослужащими повышения квалификации с целью их просвещения;
- В качестве вспомогательного материала для повышения мотивации к службе;
- В военных учебных заведениях в качестве составной части учебных предметов;

На сегодняшний день, несмотря на существующую актуальность, область межпоколенного взаимоотношения и особенностей отношения к возрастным служащим почти не изучена в связи с закрытостью доступа к военизированным структурам, поэтому полученные эмпирические данные вносят вклад в изучение данной темы и могут рассматриваться в качестве базы для дальнейших исследований и разработки рекомендаций, способствующих повышению уровня эффективного межпоколенного взаимоотношения в процессе службы и межпоколенной толерантности военнослужащих.

Полученные теоретические результаты могут быть основанием для дальнейших теоретико-методологических, эмпирических и прикладных исследований.

Список литературы

1. The Six Dimensions of Wellness Model

<http://www.nationalwellness.org/resource/resmgr/docs/sixdimensionsfactsheet.pdf> (электронный ресурс).

2. Carp F.M. (1966). A Future for the Aged: Victoria Plaza and its Residents. Austin, TX: University of Texas Press.

3. Havighurst R. J. (1963). Successful Aging. In Williams, R.H.; Tibbitts, C., & Donahue, W. (Eds.) Processes of Aging. New York: Atherton Press.

4. Bengtson V.L, Malcolm L. J. The Cambridge Handbook of Age and Ageing. – Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

5. Chapter N Successful aging// http://flash.lakeheadu.ca/~mstones/Textbook_SA.pdf(электронный ресурс)

6. Шахматов Н. Ф. Психическое старение: счастливое и болезненное. М.: Медицина., 1996. – 304 с.

7. Стрижицкая О.Ю., Хункос-Рабдан О.Современные европейские направления исследований психологии старения.// Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика, 2014. —No 2. —с. 66-71.

8. Havighurst R. J. Successful aging. //The Gerontologist. –1961. -No1. –p. 8–13

9. Rowland D.T.Successful aging//Population Aging International Perspectives on Aging. –2012. – Vol. 3. –pp. 151-165.

10. Rowe J.W., Kahn R.L.Successful Aging // The Gerontologist. –1997. -Vol. 37. -No 4. -pp. 433-440.

11. Chapter N Successful aging
[//http://flash.lakeheadu.ca/~mstones/Textbook_SA.pdf](http://flash.lakeheadu.ca/~mstones/Textbook_SA.pdf)(электронный ресурс)

12. Strawbridge W.J,Cohen R.D. Successful aging: predictors and associated activities// Am. J. Epidemiol.–1996. –Vol.144. -No 2. –p.135-141

13. Kozar-Westman M. Successful Aging Among Assisted Living Community Older Adults//J. Nurs. Scholarsh.–2013. –Vol. 45. –No 3. –pp. 238-46.

14. Cho J. Successful aging and developmental adaptation of oldest-old adults //Graduate Theses and Dissertations.–2011.–136 p.

15. Bryant L. L. In their own words: a model of healthy aging// Social Science & Medicine. –2001. –Vol. 53. –pp. 927–941.
16. Chapter N Successful aging
// http://flash.lakeheadu.ca/~mstones/Textbook_SA.pdf(электронный ресурс)
17. Iwamasa G.Y., Iwasaki M. A new multidimensional model of successful aging: perceptions of Japanese American older adults.//J. Cross-Cult. Gerontol.. –2011. –Vol. 26.–No 3. –pp. 261-278.
18. The Six Dimensions of Wellness Model
//<http://www.nationalwellness.org/resource/resmgr/docs/sixdimensionsfactsheet.pdf> (электронный ресурс).
19. Kahana E., Kahana, B. Conceptual and empirical advances in understanding aging well through proactive adaptation. // In V. L. Bengtson (Ed.), Adulthood and aging. Research on continuities and discontinuities. -New York: Springer, 1996,pp. 18–40.
20. Iwamasa G.Y., Iwasaki M. A new multidimensional model of successful aging: perceptions of Japanese American older adults.// J. Cross-Cult. Gerontol.. – 2011. – Vol. 26. - № 3. – pp. 261-278.
21. Haber, C. (1993) Over the hill and to the hourse: rhetoric and reality in the instituional history of aging. in K.W. Schaie & W.A. Achenbaum (editors), Societal Impact of Aging: Historical Perspectives. (New York: Springer Publishing).
22. Palmore E.B. Successful aging / Encyclopedia of aging: a comprehensive resource in gerontology and geriatrics. 2nd ed. // G.L. Maddox (Ed.). N.Y., 1995. P. 914-915.
23. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1996.
24. Афанасьева А. Н. Исторический процесс и смена поколений // Преемственность поколений как социологическая проблема. М., 1973.
25. Толстых А. В. Опыт конкретно)исторической психологии личности. СПб., 2000.
26. Кон И. С. Ребенок и общество. М., 1988
27. Семенова В. В. Современные концепции и эмпирические подходы к понятию «поколение» в социологии // Отцы и дети: поколенческий анализ современной России. М., 2005.

28. Воронков В. М. Проект «шестидесятников» — движение протеста в СССР // Отцы и дети: поколенческий анализ современной России. М., 2005.
29. База данных ОЭСР [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>
30. Научная библиотека КиберЛенинка [Электронный ресурс]: <http://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie#ixzz45gwPe24w>
31. Ричи Ш. Мартин П. Управление мотивацией. - М: Юнити, 2004.
32. Митрофанова, Е. Использование прикладных аспектов теории поколений при формировании социальной, корпоративной и государственной политики. -http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0381ЫиёепЮЗ.pНр#_ЕЫК_1.
33. «Культурные доминанты долголетия как социофизиологического феномена» (Год: 2011 Автор научной работы: Шааб, Кира Сергеевна)
34. Беломестнова Н.В. Системный подход в психологии //Вестник Оренбургского государственного университета, 2005, №10
35. Л.И. Августова ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ КАК ГЕРОНТОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИИ ЗДОРОВЬЯ, АНАНЬЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ 2010.
36. *Вишневский Ю.Р., Дидковская Я.В., Певная М.В.* Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий // Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011.
37. Исследование: Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты (основная и контрольная выборка). Единый архив экономических и социологических данных. Электронный ресурс. URL:http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=2280&T=m
38. Агеев В.С. Социальная перцепция в процессах межгруппового взаимодействия: дис. ... канд. психол. наук. – М., 1979.
39. Агеев В.С. Социальная перцепция в процессах межгруппового взаимодействия: дис. ... канд. психол. наук. – М., 1979.

40. Сушков И.Р. Межгрупповые отношения в производственной организации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1983

41. Демографический ежегодник (2006-2014): Стат. сб. в 4-х частях. Ч.4. / Федеральной службы государственной статистики. – М., 2015. – 278: ил.

Приложение А

Методика «Субъективная оценка межличностных отношений»

С.В. Духновского

Испытуемому предъявляется текст опросника, содержащий 40 пунктов. Каждый пункт опросника предполагает 7 вариантов ответов, приведенных в инструкции.

При обработке

за ответ *«полностью не согласен»* — присваивается 1 балл,

за ответ *«согласен в малой степени»* — 2 балла,

за ответ *«согласен почти наполовину»* — 3 балла,

за ответ *«согласен наполовину»* — 4 балла,

за ответ *«согласен более чем наполовину»* — 5 баллов,

за ответ *«согласен почти полностью»* — 6 баллов и

за ответ *«согласен полностью»* — 7 баллов»

Обработка результатов заключается в суммировании баллов по пунктам, входящим в соответствующую шкалу (см. табл. 1). Затем сырые баллы переводятся в шкальные оценки (шкала стенов) по нормативным таблицам, соответствующим полу обследуемого (табл. 2 и 3). Для удобства регистрации результатов можно использовать лист для ответов.

Стеновые значения по каждой шкале суммируются и образуют итоговый балл — «Индекс дисгармоничности отношений»; полученные значения переводятся в шкалу вторичных стенов.

Таблица 1

Ключи к опроснику СОМО

Шкалы опросника	Номера утверждений
Напряженность отношений (Н) (в шкале 11 пунктов)	4, 8, 11, 19, 22, 26, 30, 35, 36, 38, 40
Отчужденность в отношениях (О) (в шкале 11 пунктов)	5, 9, 12, 15, 23, 27, 31, 34, 37, 39
Конфликтность в отношениях (К) (в шкале 9 пунктов)	2, 6, 13, 16, 18, 20, 24, 28, 32
Агрессия в отношениях (А) (в шкале 9 пунктов)	3, 7, 10, 14, 17, 21, 25, 29, 33

Для удобства обработки целесообразно сделать четыре — по количеству шкал, листа для ответов и изготовить ключи-шаблоны, сделав прорези (окошечки) в ячейках таблицы, соответствующих пунктам данной шкалы.

В правой части таблицы в бланке для ответов перечислены названия шкал (Н — напряженность отношений, О — отчужденность в отношениях, К — конфликтность в отношениях, А — агрессивность в отношениях).

Еще правее находятся две свободные клетки: для записи сырого и стандартного балла (стена). В каждом ключе-шаблоне следует сделать прорезь для названия шкалы и для ячейки, в которую будет записан подсчитанный суммарный балл.

Накладывая на обрабатываемый лист для ответов поочередно все ключи-шаблоны, можно быстро, и с меньшей вероятностью ошибок, подсчитать сумму баллов по каждой шкале. Вычисленную сумму надо написать в свободную ячейку таблицы, рядом с названием данной шкалы. Так получается столбец сырых шкальных баллов. Сырые шкальные баллы переводятся в стены

(таблицы 2 и 3 в зависимости от пола обследуемого). Итоговый балл представляет собой сумму стенов по каждой шкале, которая затем переводится во вторичные стенов. Для этого используется таблица перевода (таблица 4). Если предполагается только корреляционный анализ, то можно оперировать сырыми оценками.

Таблица 2 Нормативная таблица перевода сырых баллов в стандартные (стенов) для мужской выборки (N= 383) для шкал опросника СОМО

Шкалы	Стенов									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Н	≤17	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	60-65	≥66
О	≤18	19-24	25-30	31-36	37-42	43-48	49-54	55-60	61-66	≥67
К	≤15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	≥56
А	≤16	17-21	22-26	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	52-56	≥57

Таблица 3 Нормативная таблица перевода сырых баллов в стандартные (стенов) для женской выборки (N= 516) для шкал опросника СОМО

Шкалы	Стенов									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Н	≤16	17-22	23-28	29-34	35-40	41-46	47-52	53-58	59-64	≥65
О	≤20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	≥61
К	≤13	14-18	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	≥54
А	≤14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥55

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Таблица 4 Нормативная таблица для итогового балла опросника СОМО (N=899, из них 383 мужчины и 516 женщин)

Вторичные стены

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
≤10	11-13	14-16	17-19	20-22	23-25	26-28	29-31	32-34	≥35

Интерпретация шкал методики «Субъективная оценка межличностных отношений»

Интерпретация итогового балла.

Высокие значения — говорят о наличии дисгармонии в межличностных отношениях: отсутствие единства, согласия с другими людьми, ослабление позитивных эмоциональных связей, преобладание удаляющих чувств (одиночество, неприязнь, злость, вина, раскаяние, зависть, стыд, обида) над сближающими чувствами.

Средние значения — свидетельствуют о достаточной гармонии в отношениях. Отношения носят стабильный характер, предполагающий длительное сохранение взаимодействия в паре (группе), вызывающее положительные чувства, эмоциональный комфорт у партнеров (или группе). Имеется стремление учитывать индивидуальные особенности друг друга. Отношения носят открытый, естественный характер.

Низкие значения — возможно, чрезмерно выражены сближающие чувства, такие как единство, общность между людьми, дружелюбие, добросердечие, признательность, уважение, любовь, что также говорит о дисгармонии в

отношениях. Низкие значения могут свидетельствовать и о том, что человек не замечает наличия трудностей, проблем в отношениях (не желает признавать их), либо о неискренности в ответах.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ШКАЛ

Напряженность межличностных отношений.

Высокие значения по шкале означают излишнюю сосредоточенность, поглощенность мыслями об отношениях, повышенную озабоченность отношениями, которые являются неустойчивыми, доставляющими беспокойство и дискомфорт. Напряженность в отношениях может сопровождаться чувством смятения, эмоциональной неустойчивостью, повышенной утомляемостью, гнетущими чувствами. При крайне высоких значениях человек дистанцируется от других людей, может проявлять резкость и грубость по отношению к другим людям.

Средние значения — умеренно выраженная напряженность, необходимая для поддержания интенсивности отношений. Человек чувствует субъективное эмоциональное благополучие, комфорт в отношениях. Серьезные (неразрешимые) трудности и проблемы в отношениях отсутствуют либо успешно разрешаются. Человек удовлетворен тем, как складываются его отношения с другими людьми.

Низкие значения — можно сказать, что человек не задумывается о том, как складываются его отношения; возможно, он не замечает действительного отношения к нему других людей. Низкие значения могут свидетельствовать о большом количестве социальных контактов, не обладающих достаточной глубиной и значимостью, отношения носят преимущественно поверхностный характер.

Отчужденность между субъектами отношений.

Высокие значения — выражено стремление дистанцироваться от других людей. В отношениях имеет место отсутствие доверия, понимания, близости. Отношения не вызывают чувство комфорта. Может иметь место проявление осторожности в установлении близких отношений и выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения. При крайних значениях возможно наличие переживания одиночества, изолированности, несмотря на то, что человек находится среди других людей.

Средние значения — предполагают, что человек чувствует себя хорошо среди людей, проявляет стремление устанавливать близкие чувственные, доверительные отношения с другими людьми. Человек чувствует, что его понимают или стараются понять. Наличие симпатии и притяжения к другому человеку (группе), принимаются во внимание их предубеждения и слабости. Чем больше притяжения испытывает человек, тем более он склонен к снисходительности, к большому согласию и согласованности в деятельности. Нет чувства одиночества и изолированности от других людей.

Низкие значения — возможно демонстрация зависимости, конформности с целью избежать одиночества и ненужности. Возможно, стремление подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

Конфликтность в отношениях.

Высокие значения указывают на наличие противоречий, противостояния, противоборства между людьми. Чувство, что в отношениях каждый ориентируется на свои интересы, стремится навязать предпочтительное для себя решение, открыто борется за реализацию своих интересов. Возможно наличие установки, что «жизнь — борьба против всех».

Средние значения характеризуют либо отсутствие противостояния, неразрешимых противоречий между субъектами отношений, либо возникающие трудности и противоречия конструктивно разрешаются. Человек ориентирован на совместный поиск решения, удовлетворяющий интересы всех сторон.

Низкие значения — компромиссное поведение, несдержанность в излиянии дружелюбия, нерешительность. Избегание конфронтации между людьми — возможно, из страха быть отвергнутым.

Агрессия в отношениях.

Высокие значения — тенденция (стремление) подчинить себе других, доминировать над ними, эксплуатировать их. Стремление обрести контроль, власть над другими людьми. Возможно проявление резкости, грубости в отношениях (как в вербальной, так и в невербальной форме), косвенной агрессии.

Средние значения — в отношениях выражено стремление занять позицию «на равных». Людям свойственна тактичность и дружелюбие, сотрудничество, искренность и непосредственность в отношениях. Проявление ярости, неприязни и зависти, негативная критика и раздражение по отношению к людям отсутствует.

Низкие значения — демонстрация мягкосердечия, альтруизма, гиперсоциальности. Агрессивные намерения могут тщательно скрываться или контролироваться.

Бланк для ответов

Перед вами опросник, содержащий различные характеристики отношений, состояний и чувств, возникающих при взаимодействии с другими людьми.

Оцените, на основе собственного опыта, насколько перечисленные ниже признаки свойственны вашему поведению при взаимодействии с сослуживцами и коллегами 45+, имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени службы.

Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью 7--балльной шкалы:

1. — **полностью не согласен;**
2. — **согласен в малой степени;**
3. — **согласен почти наполовину;**
4. — **согласен наполовину;**
5. — **согласен более чем наполовину;**
6. — **согласен почти полностью;**
7. — **согласен полностью.**

Отметьте ответ в соответствующей клеточке галочкой.

Укажите ваш возраст _____

	1	2	3	4	5	6	7
1. Обычно я стараюсь не создавать слишком близких отношений с людьми.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						

2. Я всегда стремлюсь доказать свою правоту.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

3. Если я не одобряю поведение другого человека, то даю ему это почувствовать.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

4. Бывает, я чувствую, что в отношениях что-то не так.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

5. Я стараюсь сохранять дистанцию в отношениях с людьми.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

6. Я всегда отстаиваю свою точку зрения.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

7. Я часто бываю несогласен с людьми.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

8. Отношения с другими людьми часто беспокоят меня.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

9. Я чувствую неискренность других людей в отношениях со мной.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

10. Бывает, я чувствую неприязнь к себе со стороны других людей.

<input type="checkbox"/>						
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

11. Бывает, мне кажется, что отношения зашли в тупик.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

12. Я не ищу близости с другими людьми.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

13. Я чувствую, что в отношениях каждый преследует свои цели.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

14. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

15. Меня устраивают формальные отношения с другими людьми.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

16. Я не чувствую согласия в отношениях с людьми.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

17. Я не могу удержаться от спора, если люди не соглашаются со мной.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

18. Бывает, у меня возникают противоречия, приводящие к ссорам с людьми.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

19. В отношениях с людьми у меня возникает чувство, что меня обманывают

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

или могут обмануть.

	1	2	3	4	5	6	7
20. Мне трудно идти на уступки другому человеку.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
21. Иногда я чувствую грубость по отношению ко мне.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
22. Я часто испытываю чувство неудовлетворенности отношениями.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
23. Я не слишком откровенен в отношениях с другими людьми.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
24. У меня бывают разногласия с другими людьми.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
25. Я чувствую, что в отношениях каждый старается задеть «слабые места» друг друга.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
26. В отношениях возникают ситуации недопонимания друг друга.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
27. У меня бывают ситуации, когда я чувствую себя одиноко.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
28. Я чувствую противостояние в отношениях с другими людьми.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
29. Иногда люди раздражают меня своим присутствием.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
30. У меня появляется желание прекратить отношения.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
31. Я сомневаюсь в искренности других людей в отношениях со мной.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
32. Мне трудно идти на компромисс в отношениях с другими людьми.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
33. Я бываю грубоват в отношениях с людьми.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
34. Я стараюсь не проявлять свои чувства в отношениях с людьми.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
35. Мысль о предстоящей встрече вызывает у меня внутреннее напряжение.	<input type="checkbox"/>						
	1	2	3	4	5	6	7
36. Я чувствую «недосказанность» в отношениях с людьми.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
37. Я стараюсь не обсуждать свои проблемы с другими людьми.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
38. У меня возникает чувство, что отношения могут прекратиться в любую минуту.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
39. Я чувствую, что люди не понимают или не хотят понимать меня.	<input type="checkbox"/>						

	1	2	3	4	5	6	7
40. В отношениях с людьми у меня возникают вопросы: «почему так происходит?», «зачем все это?»	<input type="checkbox"/>						

Приложение Б

Методика «Q -сортировка» Опросник Стефансона

Обработка и интерпретация результатов

Ответы испытуемого согласно Ключу распределяются по шести тенденциям. Подсчитывается частота проявления каждой из тенденций. Причем количество ответов «да» по одной из тенденций суммируется с количеством ответов «нет» по полярной тенденции в сопряженной паре. Например, количество положительных ответов по шкале «зависимость» складывается с количеством отрицательных ответов по шкале «независимость». Если полученное число приближается к 20, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

Ключ

Зависимость: 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54

Независимость: 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60

Общительность: 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52

Необщительность: 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58

Принятие «борьбы»: 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59

Избегание «борьбы»: 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Интерпретация результатов

Если число положительных ответов в каждой сопряженной паре (зависимость — независимость, общительность — необщительность, принятие борьбы — избегание борьбы) приближается к 20, то мы говорим об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

В случае, если количество ответов «да» одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, зависимость-независимость), то такое положение может говорить о наличии

внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям расцениваются как признак нерешительности, уклончивости, астеничности, однако в других случаях это может свидетельствовать об известной избирательности в поведении, о тактической гибкости, стеничности. Эти качества можно верифицировать, анализируя их в совокупности с другими личностными особенностями.

Возможна и нулевая оценка, когда суммы ответов по одной тенденции совпадают с суммой ответов по противоположной. Именно такое положение может явиться источником внутреннего конфликта личности, находящейся во власти имеющих одинаковую выраженность противоположных тенденций.

Описание шкал

Каждая из тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, т.е. зависимость, общительность и «борьба» могут быть истинными, внутренне присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека.

Зависимость

Внутреннее и внешнее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных, морально-этических. Для таких личностей характерно: подчиненность лидерам в группе, нерешительность в общении, покорность чужой воле, безропотность при выполнении приказов. В целом окружающие характеризуют эту личность как слабохарактерную и безответную.

Независимость

Внутреннее и внешнее стремление личности не принимать групповые стандарты как социальные, так и морально-этические. Личность с бойцовскими качествами, непокорный воле лидера, независимый в своих поступках,

уверенный в том, что он ведет себя верно. В поведении проявляется самостоятельность, решительность, упорство в отстаивании своих взглядов.

Общительность

Стремление личности образовывать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Жизнерадостный в общении, живой и компанейский. Окружающие характеризуют его как сангвника по типу темперамента. Личность не унывает в любых ситуациях.

Необщительность

Стремление личности не образовывать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Личность производит впечатление понурости, безразличия к делам группы, вялости в общении, молчаливости и безучастности к проблемам группы. Нелюдимость, пассивность и инертность.

Принятие «борьбы»

Активное стремление личности участвовать в групповой жизни, стремление к достижению более высокого статуса в группе. Стремление к борьбе, упорство в достижении своей цели, настойчивость в отстаивании своих взглядов. Требовательность к окружающим и несгибаемость воли. Принципиальность в оценках. Работоспособность и целеустремленность.

Избегание «борьбы»

Личность стремится уйти от взаимодействия, старается сохранить «нейтралитет» в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Проявляется зависимость, нерешительность и подчиненность чужой воле, безынициативность.

Амбивалентность

Зависимость - независимость

Внутренний конфликт личности между стремлением к принятию групповых стандартов и ценностей и одновременно — отрицание их. В поведении проявляются противоречивые черты: нерешительность в общении с проявлением самостоятельности в некоторых случаях.

Общительность - необщительность

Внутренний конфликт личности между стремлением личности образовывать эмоциональные связи как внутри группы, так и за ее пределами, и порой безразличия к делам группы, вялости в общении и безучастности к проблемам группы.

Принятие «борьбы» - избегание «борьбы»

Внутренний конфликт личности между активным стремлением участвовать в групповой жизни, стремлением достичь высокого социального статуса в группе и стремлением уйти от конфликтов, противодействия, склонность к компромиссным решениям.

Принятие «борьбы» - избегание «борьбы»

Внутренний конфликт личности между активным стремлением участвовать в групповой жизни, стремлением достичь высокого социального статуса в группе и стремлением уйти от конфликтов, противодействия, склонность к компромиссным решениям.

Бланк для ответов.

Прочтите последовательно каждое из утверждений и оцените, на основе собственного опыта, насколько перечисленные ниже признаки соответствует вашему представлению о себе при выполнении служебных обязанностей. Отметьте ответ в соответствующей клеточке галочкой. Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью вариантов ответа: да, нет, сомневаюсь.

Утверждение	Нет	Сомневаюсь	Да
1. Критичен к окружающим товарищам.			
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.			
3. Склонен следовать советам руководителя, начальника.			
4. Не склонен к слишком близким отношениям с товарищами.			
5. Нравятся товарищеские подразделения.			
6. Склонен противоречить руководителю.			
7. Испытывает симпатии к одному-двум членам подразделения.			
8. Избегает тесного общения с сослуживцами.			
9. Нравится, когда руководитель отличает лучшую сторону.			
10. Независим в суждениях и манере поведения.			
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.			
12. Склонен руководить товарищами.			
13. Радуется общению с одним-двумя друзьями.			
14. Внешне спокоен при проявлении враждебности со стороны членов подразделения.			
15. Склонен поддерживать настроение своем подразделении.			
16. Не придает значения личным качествам членов подразделения.			
17. Склонен отвлекать подразделение от ее целей.			
18. Испытывает удовлетворение, противопоставляя себя руководителю.			

19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами подразделения.			
20. Предпочитает оставаться нейтральным в конфликте.			
21. Нравится, когда руководитель активен и хорошо выполняет обязанности.			
22. Предпочитает хладнокровно обсуждать разногласия.			
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.			
24. Стремится сплотить вокруг себя единомышленников.			
25. Недоволен слишком формальными отношениями.			
26. Когда обвиняют — теряется и молчит.			
27. Предпочитает соглашаться с основными направлениями в подразделении.			
28. Привязан к подразделению в целом больше, чем к определенным товарищам.			
29. Склонен затягивать и обострять конфликт.			
30. Стремится быть в центре внимания.			
31. Хотел бы быть членом более узкой группы.			
32. Склонен к компромиссам.			
33. Испытывает внутреннее беспокойство, когда руководитель поступает вопреки его ожиданиям.			
34. Болезненно относится к замечаниям товарищей.			
35. Может быть коварным и вкрадчивым.			
36. Готов принять на себя руководство подразделением.			
37. Откровенен в подразделении.			
38. Возникает нервное беспокойство во время разногласия в подразделении.			
39. Предпочитает, чтобы руководитель брал на себя ответственность при планировании работ.			
40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.			
41. Склонен сердиться на товарищей.			
42. Пытается вести других против руководителя.			
43. Легко находит знакомства за пределами подразделения.			
44. Старается избегать быть втянутым в спор.			
45. Легко соглашается с предложениями других членов подразделения.			
46. Оказывает сопротивление образованию группировок в подразделении.			
47. Насмешлив и ироничен, когда раздражен.			
48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.			

49.Предпочитает меньшую, но более интимную группу.			
50.Пытается не показывать свои истинные чувства.			
51.Становится на сторону руководителя при групповых разногласиях.			
52.Инициативен в установлении контактов в общении.			
53.Избегает критиковать товарищей.			
54.Предпочитает обращаться к руководителю чаще, чем к другим.			
55.Не нравится, что отношения в подразделении слишком фамильярны.			
56.Любит затевать споры.			
57.Стремится удерживать свое высокое положение в подразделении.			
58.Склонен вмешиваться в контакты товарищей и нарушать их.			
59.Склонен к перепалкам, задиристый.			
60.Склонен выразить недовольство руководителем.			

Бланк для ответов

Прочтите последовательно каждое из утверждений и оцените, на основе собственного опыта, насколько перечисленные ниже признаки соответствует вашему представлению о ваших коллегах возраста 45+при выполнении служебных обязанностей. Отметьте ответ в соответствующей клеточке галочкой. Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью вариантов ответа: да, нет, сомневаюсь.

Утверждение	Нет	Сомневаюсь	Да
1. Критичен к окружающим товарищам.			
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.			
3. Склонен следовать советам руководителя, начальника.			
4. Не склонен к слишком близким отношениям с товарищами.			
5. Нравятся товарищеские подразделения.			
6. Склонен противоречить руководителю.			
7. Испытывает симпатии к одному-двум членам подразделения.			
8. Избегает тесного общения с сослуживцами.			
9. Нравится, когда руководитель отличает лучшую сторону.			
10. Независим в суждениях и манере поведения.			
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.			
12. Склонен руководить товарищами.			
13. Радуетя общению с одним-двумя друзьями.			
14. Внешне спокоен при проявлении враждебности со стороны членов подразделения.			
15. Склонен поддерживать настроение своем подразделении.			
16. Не придает значения личным качествам членов подразделения.			
17. Склонен отвлекать подразделение от ее целей.			
18. Испытывает удовлетворение, противопоставляя себя			

руководителю.			
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами подразделения.			
20. Предпочитает оставаться нейтральным в конфликте.			
21. Нравится, когда руководитель активен и хорошо выполняет обязанности.			
22. Предпочитает хладнокровно обсуждать разногласия.			
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.			
24. Стремится сплотить вокруг себя единомышленников.			
25. Недоволен слишком формальными отношениями.			
26. Когда обвиняют — теряется и молчит.			
27. Предпочитает соглашаться с основными направлениями в подразделении.			
28. Привязан к подразделению в целом больше, чем к определенным товарищам.			
29. Склонен затягивать и обострять конфликт.			
30. Стремится быть в центре внимания.			
31. Хотел бы быть членом более узкой группы.			
32. Склонен к компромиссам.			
33. Испытывает внутреннее беспокойство, когда руководитель поступает вопреки его ожиданиям.			
34. Болезненно относится к замечаниям товарищей.			
35. Может быть коварным и вкрадчивым.			
36. Готов принять на себя руководство подразделением.			
37. Откровенен в подразделении.			
38. Возникает нервное беспокойство во время разногласия в подразделении.			
39. Предпочитает, чтобы руководитель брал на себя ответственность при планировании работ.			
40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.			
41. Склонен сердиться на товарищей.			
42. Пытается вести других против руководителя.			
43. Легко находит знакомства за пределами подразделения.			
44. Старается избегать быть втянутым в спор.			
45. Легко соглашается с предложениями других членов подразделения.			
46. Оказывает сопротивление образованию группировок в подразделении.			
47. Насмешлив и ироничен, когда раздражен.			

48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.			
49. Предпочитает меньшую, но более интимную группу.			
50. Пытается не показывать свои истинные чувства.			
51. Становится на сторону руководителя при групповых разногласиях.			
52. Инициативен в установлении контактов в общении.			
53. Избегает критиковать товарищей.			
54. Предпочитает обращаться к руководителю чаще, чем к другим.			
55. Не нравится, что отношения в подразделении слишком фамильярны.			
56. Любит затевать споры.			
57. Стремится удерживать свое высокое положение в подразделении.			
58. Склонен вмешиваться в контакты товарищей и нарушать их.			
59. Склонен к перепалкам, задиристый.			
60. Склонен выражать недовольство руководителем.			

Приложение В
Виды и компоненты толерантности-интолерантности

Л.Г. Бадриер

Бланк для ответов

Просим вас выразить степень своего согласия или несогласия с предлагаемыми утверждениями, поставив цифру от 1 до 7 в каждой клеточке бланка для ответов – рядом с соответствующим номером утверждением:

«абсолютно не согласен» - 1;

«не согласен» - 2;

«скорее не согласен» - 3;

«затрудняюсь ответить» - 4;

«скорее согласен» - 5;

«согласен» - 6;

«полностью согласен» - 7.

Пожалуйста, старайтесь цифру 4 – «затрудняюсь ответить» - использовать как можно реже.

Укажите ваш возраст ____

Утверждение	Ответ						
1. Меня раздражают люди другого поколения	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
2. Я интересуюсь психологическими особенностями людей разного возраста	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						

3. Я учитываю возможные возрастные проблемы человека, с которыми общаюсь	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
4. Мне хочется стать более сдержанным и терпимым по отношению к людям, которые старше или младше меня	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
5. Я конфликтен с людьми другого поколения	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
6. Нормально, когда одинаково хорошо относятся и к пожилым, и к юным	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
7. Люди старшего и младшего поколения должны заслужить хорошее отношение со стороны окружающих	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
8. Мне важно уметь находить общий язык с человеком, независимо от того, насколько он старше или моложе меня	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
9. Мои знакомые и друзья разделяют мою точку зрения на другие поколения	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						
10. Мне нравится мой возраст	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>						